

Die gesetzliche Übertragung
hoheitlicher Aufgaben auf den Betrieb
bei Lohnsteuer und Lohnpfändungen
und die betriebspolitischen Folgerungen

Gerhard Rüschén

DIE GESETZLICHE ÜBERTRAGUNG HOHEITLICHER AUFGABEN AUF DEN
BETRIEB BEI LOHNSTEUER UND LOHNPFÄNDUNGEN UND DIE
BETRIEBSPOLITISCHEN FOLGERUNGEN

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Dr. oec. publ.
an der Staatswirtschaftlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

eingereicht von
Diplom-Kaufmann
Gerhard R ü s c h e n

München

1958



Referent: : Professor Dr. Guido Fischer

Korreferent: Professor Dr. Otto Hintner

Tag der mündlichen Prüfung: 17.12.1958

MEINEN ELTERN

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	Seite
Vorwort	1
I. KAPITEL: Grundsätzliches zur Übertragung öffentlicher Verwaltungsaufgaben auf den Privaten	5
A. Die gesetzliche Indienstnahme Privater als Teil der öffentlichen Verwaltung	5
B. Die Ableitung der gesetzlichen Indienstnahme aus dem Naturrecht	10
C. Die gesetzliche Indienstnahme im Ordnungsbild der Gesellschaft	13
D. Die wichtigsten Formen der gesetzlichen Indienstnahme	16
II. KAPITEL: Die Entwicklung und die gesetzlichen Grundlagen der Belastung des Arbeitgebers durch Lohnpfändung und Lohnsteuer	24
A. Entwicklung und Inhalt der Lohnpfändungsvorschriften	
I. Grundgedanken bei der geschichtlichen Entwicklung	24
II. Die Entwicklung des positiven Lohnpfändungsrechts	26
III. Inhalt und Zweck der Lohnpfändungsvorschriften	27
B. Entwicklung und Inhalt der Lohnsteuervorschriften	31
I. Die Anfänge der Besteuerung	31
II. Voraussetzungen für den Lohnsteuerabzug	32
III. Die Einfachheit der Erhebung als Bestimmungsgrund	33
IV. Die Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit als Bestimmungsgrund	34
V. Das Versagen der Gegenmaßnahmen der Arbeitgeber und die weitere Ausgestaltung der gesetzlichen Indienstnahme des Arbeitgebers durch die Lohnsteuer bis zum heutigen Stand	35
III. KAPITEL: Auswirkungen auf die Errechnung und Auszahlung des Lohnes	44
A. Organisatorische Auswirkungen	44

I.	Lohnhöhe und Arbeitszeit als Grundlage	
	Lohnsteuer- und Lohnpfändungsberechnungen	45
1.	Berechnung des Bruttolohnes aus der Arbeitszeit als Grundlage für die Netto-lohnrechnung	45
2.	Die Bestandteile des Bruttolohnes, die nicht aus der Arbeitszeit abgeleitet werden können, und die Probleme bei ihrer Ermittlung	48
II.	Berechnung der für die Lohnsteuer- und Lohn-pfändungsvorschriften maßgebenden Lohnhöhe	51
1.	Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens	51
2.	Ermittlung des pfändbaren Einkommens	57
III.	Abzug vom Lohn	60
1.	Lohnsteuer-, Kirchensteuer- und Sozial-versicherungsabzug	61
a)	Die Nettolohnabrechnung und ihre Methoden	61
b)	Lohnsteuerabzug und Vorschußzahlung	62
c)	Lohnsteuerabzug und Entrichtung aus dem Jahresausgleich	67
d)	Besteuerung des Nettolohnes	68
2.	Methoden des Pfändungsabzugs	72
IV.	Abführung der Beträge	74
1.	Überweisung der Lohnsteuer	74
2.	Auszahlung der gepfändeten Beträge	76
V.	Weitere Probleme bei der Abwicklung	77
1.	Sonstige Probleme bei der Bearbeitung der Lohnsteuer	77
a)	Die Lohnsteuerkarte, Die Bedeutung des Grundsatzes ihrer Maßgeblichkeit für den Arbeitgeber und die Probleme bei ihrer Bearbeitung	77
b)	Führung des Lohnkontos	79
c)	Durchführung des Lohnsteuerjahres-ausgleichs	82
d)	Vereinbarungen mit den Finanzämtern, ihre Belastungen einerseits und ihre Erleichterungen andererseits	88

	Seite
e) Weitere Pflichten des Arbeitgebers : in diesem Zusammenhang	89
2. Sonstige Probleme bei der Abwicklung der Lohnpfändungen	90
 B. Kostenmäßige Auswirkungen und die Möglich- keiten einer Erfassung und Verrechnung	94
I. Grundsätzliche Überlegungen	94
1. Ausgangspunkt und Zweck der Überle- gungen	94
2. Einordnung der Überlegungen in die Zwecke der Kostenrechnung	96
3. Allgemein auftretende Schwierigkeiten	96
II. Gliederung der Kosten	99
1. Grundsätzliches zu den Gliederungsgesichts- punkten	99
2. Kostenartengliederung für die Lohnsteuer- aufgaben	100
3. Kostenartengliederung für die Lohnpfändungs- abwicklung	101
4. Zusammenhang zwischen Gliederungstiefe und betrieblicher Notwendigkeit	102
III. Erfassung der Kosten	104
1. Der notwendige Umfang der Kostener- fassung	104
2. Bildung von Durchschnittswerten	105
3. Möglichkeiten und Beispiele einer direk- ten Erfassung	107
4. Kostenstellenrechnung als Hilfsmittel für die Kostenartenerfassung	108
IV. Zurechnung der Kostenarten auf die Kosten- träger	112
1. Die Problematik des Kostenträgers in den speziellen Fällen	113
a) Der Kostenträger bei der Lohnsteuer- abwicklung	113
b) Der Kostenträger bei der Lohnpfändungs- abwicklung	115

	Seite
2. Möglichkeiten der Zurechnung	117
3. Die tatsächlichen Möglichkeiten einer Verrechnung der Kosten aus Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben	119
4. Quantitative Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme	119
a) Die Kosten der Lohnsteuer	120
b) Die Kosten der Lohnpfändung	122
c) Aussagewert der Beispiele	124
V. Methode zur Ermittlung durchschnittlicher und repräsentativer Werte	125
 IV. KAPITEL: Auswirkungen auf das Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer und den betrieblichen Produktionsablauf; betriebspolitische Folgerungen aus dieser Situation	 133
A. Zweifache Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme	133
I. Kostenmäßige Auswirkungen der betriebsfremden Aufgaben und die Möglichkeit ihrer Abwälzung	133
II. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die betriebspolitischen Folgerungen daraus	134
B. Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Auswirkungen der Verkürzung des Arbeitslohnes	135
I. Grundsätzliche Problematik des Lohnabzugsverfahrens	136
II. Direkte Spannungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. der ausführenden Stelle	139
1. Wirkungen einer Lohnerhöhung	139
2. Weitere Spannungsursachen	144
III. Spannungen im Arbeitsablauf	146
1. Sinken der persönlichen Arbeitsleistung	147
2. Lohnabzug und Krankheitshäufigkeit	152
3. Lohnabzug und Unfallquote	161
4. Lohnabzug (wegen Lohnpfändungen) und Fluktuation	162

	IV. Die betriebliche Situation als Ausgangspunkt betriebspolitischer Maßnahmen	164
C.	Betriebspolitische Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers	165
	I. Grundsätzliches	165
	1. Geistige Einstellung des Arbeitgebers zu den betriebspolitischen Maßnahmen	165
	2. Betriebspolitische Grundsätze für die Gegenmaßnahmen	167
	3. Die rechtlichen Beschränkungen des Arbeitgebers bei den Gegenmaßnahmen	168
	II. Vorbeugungsmaßnahmen	170
	1. Maßnahmen gegen die unmittelbaren Ursachen	170
	a) Lohnsteuerberatung im Betrieb	170
	b) Ausbildung von Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeitern	175
	c) Innerbetriebliche Meinungsbildung als Vorbeugungsmaßnahme	177
	d) Vereinbarung der Unabtretbarkeit von Lohnforderungen	182
	e) Sonstige Vorbeugungsmaßnahmen gegen die Ursachen	184
	2. Maßnahmen gegen die Folgen	186
	a) Spezielle Anwendung der Unfall- schutzbestimmungen	186
	b) Spezielle Anwendung der Methoden der Kontrolle der Anwesenheit und der Arbeitsleistung	187
	c) Lohndifferenzierung nach dem Nettoentgelt	188
III,	Heilungsmaßnahmen	188
	1. Koppelung von Vorbeugungs- und Heilungsmaßnahmen	189
	2. Heilungsmaßnahmen gegen unver- schuldet Gefändete	190
	3. Heilungsmaßnahmen gegen verschul- det Gefändete	193

4. Soziale Auslegung von Lohn- steuerbestimmungen	195
--	-----

V. KAPITEL: Leistungen und Ansprüche auf Gegenleistungen aus der gesetzlichen Indienstnahme	202
A. Die gesetzliche Indienstnahme - eine Leistung	202
B. Ansprüche des Arbeitgebers aus der gesetzlichen Indienstnahme	203
I. Ansprüche gegen den Arbeitnehmer	203
II. Ansprüche gegen den Gläubiger	204
III. Ansprüche gegen den Staat	205

QUELLENVERZEICHNIS

I. Bücher und Nachschlagewerke	211
II. Aufsätze aus Fachzeitschriften	219
III. Werkzeitschriften	223
IV. Gesetze und Verordnungen	226
V. Gerichtsentscheidungen	228

VORWORT

Die Anregung zu dieser Arbeit gaben mehrere Briefe deutscher Firmen an ein wissenschaftliches Institut, das um Mitarbeit an einem Forschungsvorhaben gebeten hatte. In den Zuschriften wurde Klage geführt über erhebliche Mehrbelastungen der Betriebe durch gesetzliche Vorschriften, insbesondere für außerbetriebliche, meist hoheitliche Zwecke, die das Mitwirken an zusätzlichen freiwilligen Forschungsprojekten sehr erschwerten.

Von diesem Tatbestand ausgehend, hat sich der Verfasser die Aufgabe gestellt, die Inanspruchnahme des Betriebes für hoheitliche Aufgaben unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten zu zeigen und damit einen Beitrag zu einer Theorie der Inanspruchnahme des Betriebes für hoheitliche Aufgaben zu liefern. Eine solche Theorie gibt es bisher nur in der Jurisprudenz¹. Dagegen fehlen in der betriebswirtschaftlichen Literatur außer einigen allgemeinen Ansatzpunkten Begriff und Theorie völlig.

Zweifellos lassen Hinweise in der betriebswirtschaftlichen Literatur und in jüngster Zeit auch in der betriebssoziologischen Literatur Ausgangspunkte für die Fragestellung dieser Arbeit erkennen. Mellerowicz spricht von der Notwendigkeit des Betriebes, sich in die Rechtsordnung und das Wirtschaftssystem einzuordnen². Rößle nennt denselben Tatbestand eine Bindung der Betriebswirtschaft³. Fischer sieht mehr unter soziologischen Gesichtspunkten den Betrieb als "eigenen Organismus im Bereich des wirtschaftlichen und sozialen Lebens"⁴. Auch die moderne amerikanische "business administration" und die Lehre von den "environments"⁵ sehen in besonders starker Ausprägung den Betrieb hineingestellt in seine Umgebung, ebenso wie auch die moderne

-
- 1) Diese Theorie ist erstmals begründet bei: Ipsen, Gesetzliche Indienstnahme Privater für Verwaltungsaufgaben, in Festschrift für Erich Kaufmann, W. Kohlhammer-Verlag Stuttgart und Köln 1950 S. 141 ff.
 - 2) Mellerowicz, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Band I, Sammlung Göschen, Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1952, 7. Aufl. S. 37
 - 3) Rößle, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 6. Aufl. Pöschel-Verlag Stuttgart 1957 S. 179 ff.
 - 4) Fischer, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 7. Aufl. Verlag Quelle und Meyer Heidelberg 1957 S. 21
 - 5) Junckerstorff, Über die amerikanische Business Administration, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1955 S. 473 und Junckerstorff, Die Umwelt der Unternehmung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1956 S. 219

Betriebssoziologie diesen Zusammenhang stärker betont¹. Schließlich erkennt Kosiol unter kostentheoretischem Gesichtspunkt besonders deutlich die Unbeeinflussbarkeit der gesetzlichen Indienstnahme - wenn er auch nicht ausdrücklich diesen Begriff gebraucht -. Er spricht vom zweckbestimmten Gütereinsatz und von einem Wertverzehr, der "unbeabsichtigt ist und vom Betrieb hingenommen werden muß", u.a. weil der Betrieb "in politische Gemeinschaften eingeordnet ist"². Am nächsten kommt Mellerowicz dem Problem, wenn er bei seiner systematischen Kostengliederung die fünfte Gruppe "Kosten der menschlichen Gesellschaft" nennt³. Er versteht zwar darunter nur diejenigen Steuern und Gebühren, die für den Betrieb Kosten sind, während die im Zusammenhang mit der Ermittlung und Abführung der Steuern entstehenden Aufwendungen in der Aufzählung fehlen; aber darin liegt wohl nur noch ein gradueller Unterschied. Da einerseits dieser graduelle Unterschied sehr bedeutend ist und andererseits die obigen Zitate sich, soweit erkenntlich, bisher nicht auf Unterlagen stützen können, die in induktiver Weise erarbeitet wurden, ist hier in der betriebswirtschaftlichen Literatur eine Lücke zu schließen. Dies soll Aufgabe der vorliegenden Arbeit sein.

Der Verfasser will weder eine juristische, psychologische oder soziologische Arbeit noch einen Kommentar für die Lohnsteuerdurchführungsbestimmungen oder die Lohnpfändungsvorschriften schreiben. Die Arbeit ist vielmehr eine betriebswirtschaftliche und sieht die Probleme ausschließlich unter diesem Aspekt. Es werden Tatbestände, die im Zusammenhang mit dem Thema auftauchen und die durchaus aus anderen Wissenschaften stammen können, unter betriebswirtschaftlicher Fragestellung analysiert.

Die systematische Darstellung der gesetzlichen Indienstnahme unter betriebswirtschaftlichem Aspekt bedeutet für die Betriebswirtschaftslehre einen Beitrag zu der Theorie, die den Betrieb als einen Teil des sozialen Lebens auffaßt und

-
- 1) Böhrs-Schelsky, Die Aufgaben der Betriebssoziologie und der Arbeitswissenschaften, Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1954, S. 16, 27 und 28, und Dahrendorf, Industrie- und Betriebssoziologie, Sammlung Götschen Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1956 S. 10 und 99
 - 2) Kosiol, Kalkulatorische Buchhaltung, 5. Aufl. Betriebswirtschaftlicher Verlag von Dr. Th. Gabler Wiesbaden 1953 S. 199
 - 3) Mellerowicz, a.a.O. Band II S. 19

diesen nicht als abgeschlossenen Organismus, sondern in seinen Beziehungen zu anderen Organismen, anderen sozialen Institutionen und Gemeinschaften sieht, und zwar nicht nur über den Markt, sondern darüber hinaus in der Verflochtenheit mit der gesamten menschlichen Gesellschaft. Die übergeordnete ökonomische Zielsetzung wird jeweils dabei vorausgesetzt. Diese Verflochtenheit soll an sehr speziellen Beispielen gezeigt werden, die trotzdem für das Wesen des Problems als typisch angesehen werden können. Das Wesen des Problems unter betriebswirtschaftlicher Betrachtung wird darin gesehen, daß die gesetzliche Indienstnahme des Betriebes als Ausdruck des Verflochtenseins von Betrieb und Gesellschaft für den Betrieb ein Datum ist, das bei der Erörterung betriebswirtschaftlicher Probleme und bei der Disposition des Unternehmers und der Betriebsführung nicht unberücksichtigt bleiben kann. Darüber hinaus aber beinhaltet das Wesen auch die Aussage, daß zwar die hier verstandenen außerbetrieblichen Tatbestände der gesetzlichen Indienstnahme¹ qualitativ als Datum grundsätzlich bestehen bleiben, daß sie aber in ihrem Auswirkungsgrad durchaus beeinflußbar sind. Insoweit werden sie zum Gegenstand betriebswirtschaftlicher Erörterungen gemacht.

Die spezielle Ausrichtung des Themas auf die Lohnsteuer und Lohnpfändung ist betriebswirtschaftlich begründet. Einmal kommt der Charakter der Betriebsfremdheit bei den Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften im Gegensatz zu anderen Formen gesetzlicher Indienstnahme deswegen besonders deutlich zum Ausdruck, weil es sich hier um rein hoheitliche Tätigkeiten handelt und die Verpflichtung des Arbeitgebers nicht auf Tatbestände gestützt werden kann, die von diesem irgendwie bestimmbar und beeinflußbar sind. Diese sind vielmehr allein aus der Übertragung hoheitlicher Aufgaben auf den Betrieb abzuleiten. Zum zweiten begründet der Lohnabzug im Betrieb als gemeinsamer Wesensbestandteil der Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften besonders bedeutsame Probleme für den Betrieb. Wegen der Bedeutung dieser Probleme wird das Wesen der gesetzlichen Indienstnahme für die betriebswirtschaftliche Wissenschaft besonders erkenntlich.

-
- 1) Der Begriff stammt von Ipsen a.a.O. Er ist m.E. philologisch nicht ganz glücklich, vermag jedoch in aller Kürze das Wesentliche zu sagen. Er soll deshalb beibehalten und neben anderen Ausdrucksweisen wie Übertragung hoheitlicher Funktionen, gesetzliche Belastung des Betriebes u.a. Verwendung finden.

Der Schwerpunkt der Ausführungen liegt nicht im quantitativen Ausmaß der gesetzlichen Indienstnahme, sondern im Qualitativen, Wesentlichen der Problematik. Da aber die quantitative Bedeutung der gesetzlichen Indienstnahme ebenfalls von Interesse ist, werden die grundsätzlichen Erkenntnisse der organisatorischen, kostenmäßig erfaßbaren Auswirkungen in einem Untersuchungsleitfaden zusammengestellt, um sie weiterer Forschung dienstbar zu machen.

Das Material, das den Überlegungen dieser Studie zu Grunde liegt, stammt aus etwa 20 Betrieben, die in freundlichem Entgegenkommen dem Verfasser auf dem Wege des Interviews oder schriftlich Unterlagen in die Hand gegeben haben. Diesem Wohlwollen ist es zu verdanken, daß die Aussagen auf Tatbeständen der Praxis aufgebaut werden konnten.

Die Erstellung der vorliegenden Dissertation wäre dem Verfasser nicht ohne die umfangreichen, wertvollen Hinweise der verschiedenen Firmen möglich gewesen. Den maßgebenden Damen und Herren bin ich verpflichtet, an dieser Stelle meinen aufrichtigen Dank zu sagen. Ebenso danke ich für die Anregungen, die ich von verschiedenen Verbänden erhielt. Schließlich gilt mein besonderer Dank Herrn Professor Dr. Guido Fischer und Herrn Diplom-Kaufmann Dr. Eduard Gaugler für manche wertvolle Anregung, die in der Arbeit Verwendung gefunden hat.

Gerhard Rüschen

I. KAPITEL

GRUNDSÄTZLICHES ZUR ÜBERTRAGUNG ÖFFENTLICHER VERWALTUNGSAUFGABEN AUF DEN PRIVATEN

A. Die gesetzliche Indienstnahme Privater als Teil der öffentlichen Verwaltung

Wenn im folgenden von staatlichen Aufgaben und der Art ihrer Erfüllung, insbesondere durch Übertragung auf Private gesprochen wird, so ist darunter die staatliche Funktion der Verwaltung, nicht dagegen der Gesetzgebung oder Rechtsprechung zu verstehen. Es geht also nicht um Fragen der Autonomie oder freiwilliger Gerichtsbarkeit, sondern allein um Aufgaben der Exekutive im allgemeinen und der Wirtschafts- und Finanzverwaltung im besonderen.

Im öffentlichen Recht versteht man unter Verwaltung "eine bestimmt geartete Tätigkeit des Staates oder eines sonstigen Trägers des öffentlichen Rechts ohne Rücksicht darauf, ob diese Tätigkeit den Regeln des öffentlichen oder des privaten Rechts folgt"¹. Eine Umgrenzung dieser bestimmt gearteten Tätigkeit, die für jeden Staat schlechthin gültig ist, gibt es nicht und dürfte auch nicht möglich sein, da auch die Verwaltungsrechtswissenschaft seit jeher um eine Definition ihres Gegenstandes verlegen ist². Im Gegenteil, "der materielle Aufgabenkreis ... wechselt empirisch nach den jeweiligen maßgebenden Auffassungen über das, was überhaupt Sache gemeinschaftlicher oder individueller Betätigung sein soll"³.

Die Ausführung der Verwaltungsaufgaben geht in verschiedenen Formen und mit verschiedenen Methoden vonstatten. Die Systematik des Verwaltungsrechts unterscheidet 6 Formen, in denen die Verwaltung mit dem Staatsbürger in Kontakt kommt:.

-
- 1) Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Band, Allgemeiner Teil, 4. Aufl. C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München und Berlin 1954 S. 1
 - 2) ders. a.a.O. S. 2
 - 3) Nawiasky, Allgemeine Staatslehre, 1. Teil, Grundlegung, Verlagsanstalt Benzinger & Co. Einsiedeln und Köln 1945

- a) durch privatrechtlichen Vertrag
- b) durch öffentlich-rechtlichen Vertrag
- c) durch streng einseitigen Verwaltungsakt
- d) durch mitwirkungsbedürftigen Verwaltungsakt
- e) durch Verordnung
- f) durch schlichtverwaltende Tätigkeit.

Im Rahmen dieser Arbeit interessiert nicht der privatrechtliche Vertrag, sondern nur die hoheitliche Handlung, bei der sich Staat und Bürger im Verhältnis der Subordination gegenüberstehen. Die hoheitliche Verwaltung ist öffentliche Verwaltung, "die sich zur Gestaltung der Ordnung hoheitlicher Einwirkungsmittel, insbesondere der Rechtsverleihung, Rechtsänderung und Rechtsaufhebung bedient" ¹. Der Verwaltungsakt ist die Form öffentlicher Verwaltung, die hier im wesentlichen erscheint.

Grundsätzlich werden hoheitliche Verwaltungsfunktionen in Behörden ausgeübt, wo "eine innerhalb des öffentlichen Verwaltungs- oder Justizbereiches auf Dauer gebildete organisatorisch institutionelle Einheit einen ihr im Rahmen der Zuständigkeitsordnung übertragenen Kreis von Aufgaben selbständig zu erfüllen hat" ². Daneben können auch öffentlich-rechtliche Körperschaften und Anstalten als Selbstverwaltungsträger öffentlich-rechtliche Funktionen ausüben. Schließlich - und das interessiert hier im besonderen - werden auch privaten Personen und Körperschaften hoheitliche Befugnisse verliehen bzw. übertragen. Diese privaten Rechtssubjekte werden damit zu Trägern öffentlich-rechtlicher Verwaltung. Das kann auf folgende Weise geschehen:

1. Durch Beleihung. "Der beliehene Unternehmer ist ein Rechtssubjekt des Privatrechts, dem im Zusammenhang mit seiner unternehmerischen Wirtschaftstätigkeit bestimmte Aufgaben und Befugnisse der öffentlichen Verwaltung im Wege der Delegation zugewiesen sind" ³. Die delegierten Verwaltungskompetenzen können umfassen:

- 1) Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, 1. Band, 2. Aufl., J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag Tübingen 1953 S. 51. Der Verfasser bezieht die Aussage auf die Wirtschaftsverwaltung. Das Zitat mußte deshalb für die allgemeine Verwaltung abgewandelt werden.
- 2) ders. a.a.O. S. 86
- 3) ders. a.a.O. § 46

- a) Die schlichtverwaltende Tätigkeit, d.h. die Ausübung von Funktionen der öffentlichen Verwaltung ohne Übertragung hoheitlicher Befugnisse.
- b) Die Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Verwaltungsaufgaben durch Ausübung einer verliehenen hoheitlichen Wirtschaftstätigkeit, z.B. durch Ausübung öffentlich-rechtlicher Monopole, Regale, Privilegien, Konzessionen etc.
- c) Die Ausübung öffentlicher Funktionen mittels einer verliehenen Anordnungs-, Befreiungs-, Entscheidungs- und Zwangsgewalt.

2. Durch gesetzliche Indienstnahme Privater. Bei diesem Rechtsinstitut wird "die Pflicht zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben unmittelbar mit der Erfüllung des gesetzlichen Tatbestandes in der Person des Indienstgenommenen ¹ begründet und aktualisiert, ohne daß es weiterer Verwaltungsakte konstitutiver Wirkung bedarf. Die betroffenen Privaten stehen insofern Trägern der öffentlichen Selbstverwaltung gleich, denen das Gesetz die Wahrnehmung übertragener Staatsaufgaben überantwortet oder gesetzlich bestimmter Verwaltungsaufgaben zur Pflicht macht" ². Diese Definition scheint sich nicht wesentlich von der der Beleihung zu unterscheiden. Ein Unterschied besteht jedoch insofern, als beim beliebigen Unternehmer das Recht, hoheitliche Funktionen auszuüben, in den Vordergrund gerückt ist. Der beliebige Unternehmer erfüllt hoheitliche Funktionen und kann dafür wie öffentliche Organe Gebühren erheben oder wird aus öffentlichen Mitteln subventioniert.

Der öffentlich Indienstgenommene übt in gleichem Maße hoheitliche Funktionen aus und steht somit ebenfalls in einem Subordinationsverhältnis zu Dritten, wenn diese Tatsache zum Teil auch durch unklare Gesetzesformulierung und -auslegung nicht mehr eindeutig zum Ausdruck kommt. So hat beispielsweise die Rechtsprechung in der Beurteilung der wesentlichen Frage, ob der Indienstgenommene bei Inanspruchnahme wegen solcher Steuerbeträge, deren Einbehaltung und Abführung in Frage steht, den üblichen Rechtsschutz des Steuerschuldners genießt, jenem die Stellung eines gewöhnlichen Steuerschuldners eingeräumt und "die Besonderheit seiner Indienstnahme für Steuerverwaltungsaufgaben damit vollends verdeckt" ³. Auch die Tatsache, daß das Steuer-

-
- 1) Aus der von Ipsen vorgeschlagenen Formulierung ergeben sich keineswegs schöne Wendungen. Sie soll der Klarheit wegen dennoch beibehalten werden.
 - 2) Ipsen, a.a.O. S. 141
 - 3) ders. a.a.O. S. 146

recht die gesetzliche Indienstnahme des Nichtschuldners für Steuerverwaltungsaufgaben durch gesetzliche Begründung seiner Haftung für die Steuer begleitet und die Erfüllung seiner Dienstpflicht damit bekräftigt, täuscht nicht darüber hinweg, daß hier im Grunde eine Übertragung von Steuerverwaltungsaufgaben und damit eine gesetzliche Indienstnahme Privater vorliegt. Der Zweck dieser Maßnahme ist doch, den Arbeitgeber zur Erleichterung und Sicherung des Lohnsteuereinzugs in Anspruch zu nehmen.

In anderen Gesetzen ist die gesetzliche Indienstnahme und die Pflicht zur Ausübung hoheitlicher Tätigkeiten deutlicher. So macht § 3b des Reichsleistungsgesetzes¹ den privaten Unternehmer zum "Träger öffentlicher Pflichten". Dasselbe Gesetz bringt in den §§ 15, 26 und 27b zum Ausdruck, daß das Rechtsverhältnis des verpflichteten privaten Unternehmers sowohl zum Staat wie auch zu Dritten, deren Mitwirkung er zur Erfüllung bedarf, in ein öffentlich-rechtliches Dreiecksverhältnis der Subordination eingeordnet ist. Derselbe Grundsatz findet sich in den §§ 12 und 13 des Ersten Gesetzes zur Neuordnung des Geldwesens (Währungsgesetz) vom 18.6.1948², nach denen die als Hauptumtauschstellen bezeichneten Geldinstitute in der Entgegennahme von Altgeld, von Anmeldungen von Altgeldguthaben und ihrer Umstellung "Aufgaben der Währungsreform zu erfüllen hatten, die den Privatinstitutionen unter ihnen als öffentliche Verwaltungsaufgabe in dieser Weise gesetzlich überantwortet wurden"³. Ebenso klar bringt das Wertpapierbereinigungsgesetz vom 19.8.1949⁴ denselben Grundsatz zum Ausdruck. Schließlich sind es eine Reihe weiterer Pflichten, die der Gesetzgeber auf Private, insbesondere auf den Arbeitgeber übertragen hat, wie im folgenden noch gezeigt wird.

Wie die Beispiele und Zitate zeigen sollen, betont der Gesetzgeber beim Rechtsinstitut der gesetzlichen Indienstnahme Privater im Gegensatz zur Beleihung die P f l i c h t zur Ausübung öffentlicher, hoheitlicher Funktionen, die - aber erst in zweiter Linie - begleitet ist von der Rechtsstellung der Überordnung und Unterordnung, die dem öffentlichen Recht entspricht. Von den verpflichteten Privaten interessiert hier insbesondere der Arbeitgeber. Daß das

-
- 1) Gesetz über die Sachleistungen für Reichsaufgaben (RGBl. I S.1645)
 - 2) Mitteilungen der Bank Deutscher Länder 1948 Nr.4, S. 1 und Nr.10, S.2
 - 3) Ipsen, a.a.O., S. 148
 - 4) WiGBI. 1949 S. 295

Recht zu dieser Ausübung und zur übergeordneten Rechtsstellung zu Dritten für den Arbeitgeber keineswegs ein zu erstrebendes Recht darstellt, daß für ihn im Gegenteil die Durchführung dieser Aufgabe als unangenehme Pflicht betrachtet wird, gegen die er sich zur Wehr setzt und für deren Erledigung er eine Gegenleistung, sei es in Form einer Vergütung für Dienstleistungen, sei es in Form einer Entschädigung für Eigentumsverfügungsbeschränkung verlangt, wird in den weiteren Ausführungen dieser Arbeit noch klar ersichtlich werden.

Die Begründung von Ansprüchen des Arbeitgebers liegt in der Belastung im betrieblichen, organisatorischen Ablauf und in den verursachten Spannungen im Betriebsleben. Der Staat wirkt in einer sehr wesentlichen Weise auf den Betrieb ein: Grundsätzlich sind die volkswirtschaftliche Organisation, die Rechtsordnung und die Verwaltungstätigkeit des Staates weder Ergebnisse noch Objekte des Wirtschaftsprozesses, sondern ihm übergeordnete Daten¹. Mit der Übertragung hoheitlicher Handlungen, z.B. der Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabwicklung auf die private Institution Betrieb werden diese Tätigkeiten, die ihrer Natur nach Daten sind, zu Gegenständen, zu Problemen des Betriebes. In betrieblichen Prozessen werden ursprünglich außerbetriebliche Tätigkeiten vorgenommen, sie werden zum Bestandteil betriebswirtschaftlicher Prozesse.

Dabei kann festgestellt werden, daß von den hier besonders zu erörternden Formen gesetzlicher Indienstnahme die Übertragung der Lohnsteuerfunktionen heute viel weniger noch als hoheitliche Maßnahmen erkannt werden als die Lohnpfändungsabwicklung, daß jene vielmehr auch im Empfinden der Beauftragten schon als echte betriebliche Funktionen gesehen werden. Das liegt daran, daß die Lohnsteuer für den größten Teil der Belegschaft einbehalten werden muß und deswegen wesentlicher Bestandteil der Lohnberechnungsorganisation werden mußte, während von der Lohnpfändung nur ein geringer Prozentsatz der Mitarbeiter in Frage kommt. Hier erinnert jeder einzelne Fall den Arbeitgeber an den Ursprung, die gesetzliche Indienstnahme.

-
- 1) v. Stackelberg, Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, 2. photomechanisch gedruckte Aufl., J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Verlag Tübingen - Polygraphischer Verlag Zürich 1951 S. 11

Die Kritik der belasteten privaten Rechtspersonen am System der gesetzlichen Indienstnahme kann nicht nur auf Zweckmäßigkeitsargumente gestützt werden. Es handelt sich um eine grundsätzliche Frage des Rechts und der Gesellschaftsordnung. Die Einzelheiten dieser Problematik zu erarbeiten, kann nicht Aufgabe einer betriebswirtschaftlichen Abhandlung sein. Trotzdem sollen an den Anfang dieser Arbeit in aller Kürze grundsätzliche Überlegungen gestellt werden, wie sich die gesetzliche Indienstnahme aus den allgemein gültigen Normen des Rechts ableitet, wie sie sich in das Ordnungsbild der Gesellschaft im allgemeinen und in die Situation der Bundesrepublik Deutschland im besonderen einfügt.

B. Die Ableitung der gesetzlichen Indienstnahme aus dem Naturrecht

Die Fragestellung dieses Abschnitts widerspricht dem positivistischen Rechtsdenken, unter dessen Einfluß die Fundierung eines Gesetzes im Naturrecht "als idealem Postulat und einer die Rechtspraxis beeinflussender Lehre von Rechtsmaximen und Rechtsprinzipien, die als von allem positiven Recht unabhängige Norm ausgegeben werden" ¹, ungewohnt ist ². Die gesetzliche Indienstnahme allein auf Zweckmäßigkeitsdenken, auf Ordnungserwägungen, auf die Forderung nach reibungslosem Nebeneinanderbestehen individueller Rechtskreise zu stützen, ist aber unbefriedigend, wenn auch solche Überlegungen eine wesentliche Rolle spielen müssen.

Wenn hier von Naturrecht die Rede ist, so kann es keinesfalls dem Thema der Arbeit entsprechen, sich mit den verschiedenen Auffassungen über das Naturrecht auseinanderzusetzen ³. Unter Natur soll hier vor allem verstanden werden "die Wesensbeschaffenheit des Menschen, insofern sie ihm bestimmte Handlungen und Ordnungen ermöglicht, zuweist und gebietet" ⁴. Es handelt

- 1) Wörterbuch der Soziologie, herausgegeben von Bernsdorf und Bülow, Ferdinand Enke Verlag Stuttgart 1955, Stichwort "Naturrecht"
- 2) Siehe auch Böhne, Naturrecht und Gerechtigkeit, in Festschrift für Lehmann, Verlage de Gruyter & Co. Berlin, J.C.B. Mohr Tübingen, Schweitzer Berlin, Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 1956 S.4
- 3) Darüber siehe besonders das sehr eingehende Werk von Messner, Das Naturrecht, Tyrolia-Verlag Innsbruck und Wien 1950
- 4) Welty, Herders Sozialkatechismus, I. Band, Grundfragen und Grundkräfte des sozialen Lebens, Verlag Herder Freiburg 1952 S. 172

sich um ein Recht, das, dem Gedanken der Gerechtigkeit entsprechend - wie er schon von Plato und Aristoteles verstanden wurde -, "gegenüber dem positiven Gesetz einen mindest höheren Grad gerechter Ordnung und eine idealere Gleichheit staatlicher Rechte und Pflichten garantiert" ¹. Ohne weitere Erläuterung der Begriffe "Gerechtigkeit", "Ordnung" u.a. kann der Begriff des Naturrechts nicht exakt sein, er genügt indessen als Einleitung und für die Zwecke der nachstehenden Überlegungen.

Zwar ist das in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Gesetzssystem nicht insgesamt auf das Naturrecht zurückzuführen, aber in einigen höchst-richterlichen Entscheidungen wurde das Naturrecht grundsätzlich als Rechtsquelle anerkannt, mindestens in Fällen, die durch die positive Gesetzgebung nicht oder nur ungenügend geklärt sind ². Die Zurückführung von Gesetzen auf das Naturrecht ist somit mit den Rechtsprechungsgrundsätzen sowohl der Reichs- als auch der Bundesgerichte vereinbar.

Das Naturrecht ist das Recht von der Wesensbeschaffenheit des Menschen. Auch die moderne, rationale Naturrechtslehre "geht aus und muß ausgehen von einer Betrachtung der Eigenart und der Ziele des Wesens der Person als eines Gliedes des menschlichen Gemeinschaftslebens" ³. Der Mensch ist von Natur aus darauf angelegt, u.a. in der Gemeinschaft zu leben, und zwar als Person. Der Mensch ist Individuum und soziales Wesen. Er steht in einer Ordnung, die diesen beiden Wesensarten des Menschen gemäß sein muß. Der sozialphilosophische Grundsatz der Subsidiarität zeichnet ein solches Bild, in dem, vom Wesen der Person her gesehen, der Mensch zunächst wertmäßig über der Gemeinschaft steht. Demnach soll den einzelnen und den kleinen Gemeinschaften ihre Eigenständigkeit nur insoweit beschränkt werden, als diese das Gemeinwohl in Frage zu stellen droht. "Tatsächlich ist die Personalität der Kern sowohl des Menschen als Individuum, wie auch jeglicher Gemeinschaft" ⁴. Der Grundsatz bezieht sich somit nicht nur auf die individuelle Person, sondern auch auf die kleinere Gemeinschaft gegenüber der größeren, nicht nur um des Individuums willen, sondern auch weil

1) Bohne, a.a.O. S.4

2) RGSt 62 S.65 ff.(besonders S.67)

Bohne, a.a.O. Bundesverfassungsgericht in seinem 1. Urteil vom Oktober 1951, aus Straus, Naturrecht und Geschichte, K.F.Koehler Verlag Stuttgart 1956 S. XI (Vorwort von Leibholz)

3) Bohne, a.a.O. S.6

4) Hättich, Wirtschaftsordnung u.katholische Soziallehre, Gustav Fischer Verlag Stuttgart 1957 S. 37

die kleinere Gemeinschaft ihr Eigensein und ihren Eigenwert hat.

Dieser sozialphilosophische Grundsatz der Subsidiarität beinhaltet gleichzeitig eine hierarchische Ordnung, die ein Autoritätsrecht anerkennt. Aus der bevorzugten Rechtsstellung des Individuums ergibt sich eine Pflicht, eine Aufgabe und Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft ¹. Davon ausgehend, ist die Übertragung öffentlicher Aufgaben grundsätzlich zu bejahen. Wie der Umfang solcher Beauftragung des Einzelnen durch die Gemeinschaft abzugrenzen ist, davon weiter unten. Prinzipiell gehört zur Vorstellung des Staates, daß an der Verwirklichung der ihm gesetzten Gemeinschaftszwecke die Gemeinschaftsmitglieder beteiligt sind ².

Das hierarchische Ordnungsprinzip der Subsidiarität, das nur dann richtig verwirklicht ist, wenn es seiner ganzen Struktur nach seinen Gliedern Halt und Stütze gibt, ist mehr als nur ein formaler Grundsatz, der eine "dem Zweck des Rechts entsprechende Rechte- und Pflichtenverteilung zum Inhalt hat" ³, es ist ein Prinzip mit materiellem Inhalt, das eine klare Zuständigkeitsordnung innerhalb einer Gesellschaft postuliert. Als Maßstab dieser Funktionsverteilung gilt das, "was als gerecht bezeichnet werden kann" ⁴. Die Verwirklichung dieses Postulates kann nun an Zweckmäßigkeit überle-

1) Folgende Zitate sollen diese Aussage noch verdeutlichen:

Küchenhoff, Staatsverfassung und Subsidiarität, in Utz, das Subsidiaritätsprinzip, F.H.Kerle Verlag Heidelberg 1953 S.79: "... daß die jeweils kleinere soziale Einheit vor der größeren berechtigt und verpflichtet sein soll..." Welty, a.a.O. S. 136: "Einzelperson und Gemeinschaft sind berechtigt und verpflichtet, sich in ihrer Eigenart zu entwickeln und ihre Eigenaufgaben selbst zu erfüllen". Welty a.a.O.S.42: "Das personenhafte Sein ist nicht nur Anlage, sondern ebenfalls Aufgabe. Der Mensch ist strengstens gehalten, in der ihm geziemenden Art tätig zu sein und sich zu entwickeln".

Utz, Das Subsidiaritätsprinzip, a.a.O. S. 10: "Naturrechtsdenken, gemäß welchem es der Menschenwürde eines jeden Einzelmenschen entspricht, die Verantwortung nicht nur für sein Leben, sondern auch für seinen Anteil am gesellschaftlichen Aufbau selbst zu übernehmen".

2) Nawiasky, Allgemeine Staatslehre, 1. Teil, a.a.O. S. 34

3) Bohne, a.a.O. S. 7

4) Bohne, a.a.O. S. 7, Siehe auch Utz a.a.O. S.12 und Küchenhoff, Staatsverfassung und Subsidiarität, in Utz, a.a.O. S. 78

gungen nicht mehr vorbeigehen. Interessenabwägungen, wirtschaftliche Überlegungen und soziale Aspekte sind in Betracht zu ziehen, um den sich aus dem Naturrecht ergebenden Grundsatz der Subsidiarität in die Praxis zu transformieren. Ihr materieller Inhalt verhilft bei gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen zu einer Abgrenzung von Individuum und Gesellschaft, aus der auch die gesetzliche Indienstnahme ihre Begründung findet.

C. Die gesetzliche Indienstnahme im Ordnungsbild der Gesellschaft

Zunächst gilt für die Zuständigkeitsordnung zwischen Individuum und Gesellschaft der Grundsatz: "Überall wo und wie weit die Person der Gemeinschaft seinsmäßig verhaftet ist, geht die Gemeinschaft der Person vor, und überall wo und wie weit die Person die Gemeinschaft überragt, geht die Person vor"¹. Die Gemeinschaft kann den Einsatz und die Beschränkung des von ihr der Einzelperson mitgeteilten Seins fordern, wenn die Interessen der Gemeinschaft dies erfordern, oder anders - in der Formulierung des Subsidiaritätsprinzips - ausgedrückt, bedeutet das, daß "die höhere Stufe der menschlichen Gesellschaftsordnung erst dann eine Aufgabe zu übernehmen hat, wenn die Organe der vorausgehenden Stufe dazu zu schwach sind"². Dieses Prinzip der ergänzenden Hilfeleistung der höheren Gesellschaftsstufen hat jedoch nicht nur diesen negativen Inhalt, es besagt auch, "daß die Gesellschaft die Voraussetzungen schaffen muß, unter denen das Glied überhaupt erst imstande ist, seine Leistung einzusetzen"³.

Die so verstandene Seite des Subsidiaritätsprinzips verneint also die Pflicht des einzelnen, in jedem Fall vorzuleisten. Es verhält sich im Gegenteil genau umgekehrt⁴ und bedeutet, auf die gesetzliche Indienstnahme angewandt, daß der Staat die Pflicht hat, dem beauftragten Individuum die gesetzlichen Rechte zu verleihen (z.B. Gleichsetzung mit hoheitlichen Rechtssubjekten), die es für die ordnungsgemäße Ausübung der ihm übertragenen Funktionen braucht.

- 1) Fellermeier, Abriß d. kath. Gesellschaftslehre, Verlag Herder Freibg. 1956 S. 37
- 2) Fischer, Christl. Gesellschaftsordnung u. Sozialpraxis des Betriebes, F. H. Kerle Verlag Heidelberg 1950 S. 26
- 3) v. Nell-Breuning, Zur Sozialreform, in Stimmen der Zeit, Verlag Herder Freiburg Jahrg. 1955/56 S. 1 ff.
- 4) ders., Bedürftigkeitsprüfung oder Bedürfnis? in Sozialer Fortschritt, herausgeg. v. d. Ges. für sozialen Fortschritt e. V. Bonn Jahrg. 1956 S. 8. Weitere Aussagen u. Anwendungen z. Subsidiaritätsprinzip: Hengstenberg a. a. O. S. 34, v. d. Ven, Ordnung u. Gerechtigkeit, in Utz a. a. O. S. 52 Hättich a. a. O. S. 36 a. a. O.

Gerade die neueste Entwicklung der soziologischen Situation ist die Ursache weiterer Funktionsverlagerungen auf zentrale Institutionen. Diese Entwicklung erfordert in verstärktem Maße ein Analysieren der noch vorhandenen Möglichkeiten, wie die Individuen sich selbst helfen und versorgen können, zeigt auf der anderen Seite aber auch, daß die Verwaltungsaufgaben mit der besonderen gesellschaftlichen Situation wechseln. Die Entwicklung ging immer stärker dahin, daß die staatliche Verwaltung aufhörte, "ein bloßes Regulativ zu sein" ¹. Sie ist im umfassenden Sinne gestaltende Funktion geworden. Der moderne Staat findet das Sozialleben nicht in perfektionierter Erfüllung des oben aufgestellten Postulates vor, sondern seinem Handeln kann grundsätzlich die Voraussetzung zu Grunde gelegt werden, "daß die sozialen Zustände der Verbesserung bedürfen" ². Die Mängel wechseln dabei von Staat zu Staat und innerhalb eines Staates zu verschiedenen Zeitperioden. Daraus schließlich ergibt sich der verschiedene Inhalt der staatlichen Verwaltungsaufgaben und ihrer Durchführung.

Diese Grundsätze unter der besonderen Berücksichtigung der gesetzlichen Indienstnahme auf die gegenwärtige Situation angewendet, ergibt 2 Fragestellungen:

1. Welche Aufgaben stellen sich dem Staat in dieser Situation? und
2. Welche Institutionen stehen ihm für die Ausführung zur Verfügung bzw. welche delegiert er an Gemeinschaften niedrigeren Grades oder an Individuen?

Die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik Deutschland ist die soziale Marktwirtschaft ³, ein System, "das primär eine Marktwirtschaft ist" ⁴, das aber den Markt als unfähig ansieht, soziale Spannungen befriedigend zu lösen und so dem Staat die Pflicht auferlegt, die Wirtschaft zu kontrollieren

1) Forsthoff, a.a.O. S. 3

2) Forsthoff, a.a.O. S. 60

3) Dieser Begriff wurde von Müller-Armack geprägt und von Bundeswirtschaftsminister Erhard für sein wirtschaftspolitisches Programm übernommen

4) Müller-Armack, Wirtschaftspolitik in der sozialen Marktwirtschaft, in Christ und die soziale Marktwirtschaft, W. Kohlhammer Verlag Stuttgart und Köln 1955 S. 75

und notfalls einzugreifen, "insoweit das zur Verwirklichung der sozialen Gerechtigkeit, zum Schutz der sozialen Ordnung und zur Förderung der sozial schwächeren Schichten erforderlich ist" ¹. Diese Pflicht ist eine verfassungsrechtliche, und die Entscheidung darüber, ob Maßnahmen zur sozialen Bindung der Marktwirtschaft ergriffen werden, ist keine bloße Frage der Zweckmäßigkeit. Die gesetzliche Indienstnahme als formelles Ausführungsprinzip ist als Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft denkbar, ja notwendig. Die Gesetzgebung verweist die Ausübung von Funktionen, die die Individuen von sich aus nicht mehr auszuüben in der Lage sind, durch verbindliche Bestimmungen an diese zurück oder schafft Institutionen, die dem Individuum näher stehen als der Staat, bzw. bedient sich solcher Institutionen oder Gemeinschaften, um Aufgaben, die nicht in erster Linie staatliche sind, zu erledigen. Die Gewähr, daß sich der Staat an das oben gezeichnete Ordnungsbild der Gesellschaft hält, bietet die Verfassung, innerhalb der er sich zu bewegen hat. Zu dieser Art von Aufgaben zählt die gesamte soziale Gesetzgebung und eine Reihe von anderen Aufgaben, die unter dem Gesichtspunkt wirtschaftlicher Ausführung - das Subsidiaritätsprinzip hat auch eine wirtschaftliche Auslegung - delegiert wurden. Im Rahmen dieser Arbeit interessieren nur solche Aufgaben, die dem Arbeitgeber übertragen wurden und die im folgenden aufgezählt bzw. im einzelnen in ihrer Problematik erörtert werden.

Der Staat hat für diese Aufgaben grundsätzlich seine Behörden zur Verfügung. Er wird aber im Rahmen der Verfassung möglichst viele Funktionen auf öffentlich-rechtliche und private Rechtssubjekte übertragen, schon um dem Vorwurf unwirtschaftlicher Verwaltung und hoher Verwaltungskosten zu entgehen, zum anderen aber auch, um die Aufgaben durch die Individuen bzw. Gemeinschaften ausführen zu lassen, die von ihrem Wesen und ihrer Zielsetzung her dafür geeignet und verpflichtet sind. Die positive Fassung des Subsidiaritätsprinzips gibt dem Grundsatz der "ergänzenden Hilfeleistung" eine andere Auslegung, indem sie ausdrückt, daß die Individuen und kleineren Gemeinschaften nicht mit Aufgaben belastet werden dürfen, die ihrem inneren Zweck widersprechen ². Diesen Grundsatz müssen auch die Interessenverbände bei

1) Huber, a.a.O. S. 36

2) Siehe auch Van der Ven, Ordnung und Gerechtigkeit in Utz, a.a.O. S. 52: "... einzig und allein aus dem eigenen, inneren Zweck jedes Verbandes ist der Inhalt der Verbandstätigkeit zu bestimmen." v. Nell-Breuning, Zur Sozialreform, a.a.O. S. 3 Nimmt sie (die Gesellschaft) eine Last ab, die nur drückt,... dann ist diese Erleichterung eine echte Hilfe...

ihrer Kritik berücksichtigen ¹. Für die gesamte soziale Gesetzgebung gilt, daß der Arbeitgeber neben der Pflicht auf Arbeitsgewährung und Lohnzahlung seinen Arbeitnehmern gegenüber auch spezielle Aufgaben sozialer Art zu erfüllen hat. Er trägt bis zu bestimmten Grenzen Verantwortung gegenüber dem Arbeitnehmer als Menschen. Diese Aufgaben können zum Teil auch aus dem Arbeitsvertrag abgeleitet werden. Sie gehören zum inneren Zweck des Betriebes.

Dem Arbeitgeber werden durch gesetzliche Indienstnahme aber auch Funktionen übertragen, die sich aus keiner vertraglichen Verpflichtung ergeben und die aus diesem Grund Gegenstand des Hauptteils dieser Abhandlung sein sollen: Die Lohnsteuerabwicklung und die Lohnpfändungsbearbeitung. Sie entspringen nicht dem Wesen des Betriebes oder des Arbeitgebers als Arbeitgeber. Die Begründung der Ausgestaltung ihrer Abwicklung liegt in der vorhandenen Organisation des Betriebes, die jene erleichtert. Deswegen allein hat aber der Arbeitgeber noch nicht die ethische Pflicht, wie sie sich aus dem Naturrecht ableitet, für die Gemeinschaft diese Funktion auszuüben, und die Frage nach der Verfassungsmäßigkeit dieser Maßnahmen ist mit Recht gestellt, so lange nicht die gleichfalls aufgeworfene Frage der Gegenleistung beantwortet ist. Allein diese Frage zu beantworten, geht über den Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Studie hinaus. Zum Thema gehört vielmehr nur die Bedeutung dieser Maßnahmen für den Betrieb und die Betriebswirtschaftslehre. Auf den folgenden Seiten werden zunächst die Beispiele gesetzlicher Indienstnahme aufgezählt, die im Rahmen dieser Arbeit nur am Rande erörtert werden.

D. Die wichtigsten Formen der gesetzlichen Indienstnahme

Die Betriebsverfassung

Ein erster großer Komplex der gesetzlichen Indienstnahme ist die Betriebsverfassung. Dabei hat sich im Laufe der Geschichte der Industrialisierung nur langsam die Erkenntnis durchgesetzt, daß "die Regelung der Arbeits-

1) Jahresberichte der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, z.B. v. 1.1.1955- 30.11.1955 S. 142

bedingungen eine Angelegenheit sei, die das Gemeinwohl auf das stärkste berührt" ¹. Der Nationalsozialismus hat daraus die Konsequenz gezogen und diese Aufgabe öffentlichen Behörden übertragen, da sie - was sie auch ist - als öffentliche Aufgabe angesehen wurde. Wenn dieselbe Aufgabe heute zum Teil den Sozialpartnern und den Betrieben übertragen sind, so nur aus der Erkenntnis, daß ihre Lösung dort in besseren Händen liegt, da der Betrieb in seinem Wesen dafür geeignet ist ².

Die Gesetze zur Regelung der Betriebsverfassung belasten den Arbeitgeber zunächst mit Kosten, wie das Gesetz eindeutig bestimmt. Der Arbeitgeber (das PVG ² spricht von Dienststelle) hat sämtliche Aufwendungen, die durch die Tätigkeit des Betriebsrates (§ 39, Abs. I BVG ²), Wirtschaftsausschusses (Verweis auf die entsprechenden Bestimmungen des Betriebsrates) und Personalrates (§ 44 PVG) entstehen, die Kosten der entsprechenden Wahlen (§ 19, Abs. III BVG, § 21, Abs. II PVG), Aufwendungen, die durch die Bereitstellung von Räumen für die genannten Institutionen entstehen (§ 39, Abs. II BVG, § 44, Abs. II PVG) sowie Aufwandsentschädigungen und Aufwendungen für Löhne für die Arbeitsversäumnis der Mitglieder dieser Gremien einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ³ (§ 37, Abs. II BVG, § 42, Abs. II PVG, § 13 MitbG) zu tragen. Ferner gehen Aufwendungen, die durch die Abhaltung von Sprechstunden, durch Bildung von Betriebsausschüssen und die Veranstaltung von Betriebsversammlungen bzw. Personalversammlungen entstehen (§ 43, Abs. I BVG, § 48, Abs. I PVG), zu Lasten des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle. Schließlich ist der Wirtschaftsausschuß in wirtschaftlichen Angelegenheiten laufend zu unterrichten, und der Arbeitgeber bzw. dessen Vertreter hat die Sitzungen zu besuchen.

Nun hat aber die Rechtsprechung in verschiedenen Entscheidungen der Zuständigkeit des Arbeitgebers besonders in Fragen der Kostentragung Grenzen

-
- 1) Nickisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1. Band, Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht, J.C.B. Mohr Verlag Tübingen 1955 S. 34
 - 2) Die Betriebsverfassung ist in folgenden Gesetzen geregelt: Betriebsverfassungsgesetz v. 11.10.1952 (BGBl I S. 681), Personalvertretungsgesetz v. 5.8.1955 (BGBl I S. 477) und Gesetz über die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlerzeugenden Industrie v. 21.5.51
 - 3) Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind den anderen Aufsichtsratsmitgliedern gleichzustellen (§ 13 MitbG)

gesetzt ¹. Der Zusammenhang mit den eigentlichen Aufgaben des Betriebsrates wurde als unerläßliche Notwendigkeit herausgestellt. Auch der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder wurde beschränkt, so daß eine fristlose Kündigung dann wirksam ist, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann. Diese Urteile bringen zum Ausdruck, daß die Belastung des Arbeitgebers klar umgrenzt sein muß und nicht über die Erfordernis hinausgetrieben werden darf, da es sich um die Ausübung hoheitlicher Funktionen handelt.

Durch die Betriebsverfassungsgesetze werden aber dem Arbeitgeber nicht nur direkte finanzielle Belastungen auferlegt, sie wirken sich auch auf die Organisation des Betriebes erheblich aus. So wird im Betriebsrat (bzw. Personalrat) eine Institution geschaffen, die in die Struktur der bisherigen Betriebshierarchie nicht paßt. In ähnlicher Weise wirken sich Wirtschaftsausschuß, Arbeitnehmer im Aufsichtsrat und Personaldirektor aus. Grundle-

-
- 1) Kein Kostenersatz für die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Betriebsrätekonferenzen über die Durchführung bevorstehender Betriebsratswahlen (BARbG Urteil v. 11.10.1954 - 1 AZR 99/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 1072), Angabe der Gründe der Arbeitsver säumnis des Betriebsratsmitgliedes bei seiner Abmeldung (BARbG Urteil v. 8.3.1957 - 1 AZR 113/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 606, Notwendigkeit der Aufgaben (LAG Freiburg Urteil v. 17.5.1954 - I Sa 71/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 868). Urteile zu weiteren Voraussetzungen über den Kostenersatz für die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Tagungen: LAG Frankfurt Urteil vom 23.2.1949 in Recht der Arbeit Jahrg. 1949 S. 190, LAG Hamm Urteil v. 26.3.1953 - 1 Sa 51/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 404, LAG Hannover Urteil vom 3.7.1953 - 1 Sa 165/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 804, ArbG Weiden/Opf. Zweigstelle Schwandorf Urteil v. 11.3.1953 - Sch I 13/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 380.

gende organisatorische Änderungen sind dadurch bedingt¹, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Ferner müssen Mitglieder der verschiedenen Gremien von der betrieblichen Arbeit freigestellt werden. Wenn auch der betriebliche Arbeitsablauf nicht gestört werden darf, dies im Gegenteil dem Zweck der Betriebsverfassungsgesetze widersprechen würde, hat sich in

- 1) Diese organisatorischen Änderungen sind eine Folge der Funktionen, die die verschiedenen Betriebsverfassungsgesetze den von ihnen begründeten Organen übertragen:
 - a) Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten: Entscheidungen, die solche sozialen Angelegenheiten betreffen, können nur noch gemeinsam mit dem Betriebs- bzw. Personalrat getroffen werden.
 - b) Mitwirkungsrecht in personellen Angelegenheiten: Auch hier (bei Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Entlassungen) hat der Betriebs- bzw. Personalrat teilweise (z.B. rechtswirksam bei Kündigungen) ein Mitentscheidungsrecht. Das organisatorische Verfahren bei personellen Veränderungen hat darauf Rücksicht zu nehmen.
 - c) Recht auf Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten: Keine Änderung der Entscheidungsbefugnis, sondern nur organisatorische Festlegung der Unterrichtung.
 - d) Durch die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat war in der Regel die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder in eine durch 3 teilbare zu verändern. Eine Änderung der Geschäftsordnung war regelmäßig damit verbunden.
 - e) Der Arbeitsdirektor ist zwar eine ohnehin erforderliche betriebliche Funktion, dessen Inhaber aber in der Regel nicht Mitglied der Führungsebene des Vorstandes ist, wie dies das Mitbestimmungsgesetz vorsieht.

Durch diese Änderungen werden bestimmte Anordnungen der Betriebsführung durch Vereinbarungen mit der Arbeitnehmervertretung ersetzt. In der Arbeitnehmervertretung wird ein Kontroll- und Überwachungsorgan für bestimmte betriebliche Maßnahmen eingesetzt. Da die Arbeitnehmervertretung in manchen Fällen auch die Möglichkeit der Anrufung von Schlichtungsstellen hat, entstehen in diesen weitere potentielle Instanzen des Betriebes.

Ferner werden eine Reihe von Führungsentscheidungen besonders personeller und sozialer Art von der Linie weggezogen und einem einzigen Verhandlungspartner (z.B. Personalleiter) übertragen, der nach dem BVG der Arbeitgeber oder dessen Vertreter sein muß.

der Praxis doch die betriebliche Organisation den gesetzlichen Bestimmungen anzupassen. Der Zweck der Betriebsverfassung ergibt sich u. a. aus dem programmatischen Inhalt des § 49 BVG, der nicht nur "das Beste des Betriebes und der in ihm beschäftigten Arbeitnehmer, sondern auch das Gemeinwohl erstrebt". Hieraus leitet sich der öffentliche Charakter der Betriebsverfassung und die Indienstnahme des Arbeitgebers für diese Aufgabe her.

Die zweite Gruppe von Gesetzen, deren formelle Ausgestaltung dem Charakter der gesetzlichen Indienstnahme entspricht, umfaßt die Vorschriften, die den Arbeitgeber zur Leistung bestimmter - meist finanzieller - sozialer Leistungen an den Arbeitnehmer verpflichten.

Der Schwerbeschädigtenschutz

Der öffentliche Charakter dieser Aufgabe geht aus der Begründung der Regierungsvorlage zum Schwerbeschädigtengesetz¹ hervor, wo es als die Pflicht des Staates und als nationale Aufgabe bezeichnet wird, "Menschen, die im Dienst für die Allgemeinheit gesundheitliche Schäden davongetragen haben, eine wirksame Hilfe für ihren Lebenskampf zu gewähren. Diese Hilfe wird am wirkungsvollsten gegeben, wenn es gelingt, die den Schwerbeschädigten verbliebene Arbeitskraft in ihrem eigenen und der Allgemeinheit Nutzen zu verwerten"². Da der Staat dazu nicht in der Lage ist, bedient er sich über das Schwerbeschädigtengesetz des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist zur Beschäftigung von Schwerbeschädigten bis zu einem bestimmten Grade³, zur Zahlung von Ausgleichsabgaben nach § 9, Abs. I SchwbeschG für jeden unbesetzten Schwerbeschädigtenpflichtplatz⁴ und zu einer erhöhten Fürsorge verpflichtet⁵. In großen Betrieben gibt es genügend Arbeitsplätze, die von Schwerbeschädigten besetzt werden können. Anders ist dies in kleinen Betrieben, die dann durch die Ausgleichsabgabe belastet sind. Selbstverständlich soll damit nicht verneint werden, daß jeder einzelne Unternehmer moralisch verpflichtet ist, im Rah-

- 1) Schwerbeschädigtengesetz vom 16.6.1953 BGBl 1954 I S. 389
- 2) Handbuch der sozialen Betriebspraxis, herausgegeben von Wistinghausen, Lose Blattausgabe, Hermann Luchterhand Verlag X A S. 2
- 3) Siehe auch 2. Verordnung zur Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes vom 18.3.1954 BGBl 1954 I S. 41
- 4) Siehe auch 2. Verordnung zur Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes vom 18.3.1954 BGBl I 1954 S. 41
- 5) Diese Pflicht ergibt sich aus § 12, Abs. I SchbeschG

men seiner individuellen Möglichkeiten zur Lösung dieses Problems beizutragen. Es besteht auch kaum eine Meinungsverschiedenheit darüber, daß es dringend notwendig ist, auch den letzten Schwerbeschädigten wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Schutz der Frau im Betrieb

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Frau im Betrieb sollen die Frau als Hausfrau und Versorgerin eines Haushaltes einerseits und als werdende Mutter und Wöchnerin andererseits schützen und verpflichten den Arbeitgeber über fast gleichlautende Landesgesetze im ersten Fall zur Gewährung eines Hausarbeitstages. Die Begründung ist das Ansteigen gesundheitlicher Schädigungen bei diesen Frauen¹ - ein öffentliches Anliegen. Neben der finanziellen Belastung, die hieraus für den Arbeitgeber entsteht und die leicht zu ermitteln ist, erwachsen besondere Probleme für die Arbeitsdisposition, die noch vermehrt werden durch den Wunsch der Frauen, diesen freien Tag zu einer ganz bestimmten Zeit - z.B. freitags - zu erhalten.

Die zweite Pflicht ist durch das Mutterschutzgesetz vom 24.1.1952 begründet. Der Arbeitgeber hat folgende Pflichten:

- a) Die im Berufsleben stehende werdende Mutter und Wöchnerin soll im Interesse der Gesundheit von Mutter und Kind gegen körperliche Überbeanspruchung geschützt werden.
- b) Ihr Arbeitsplatz soll während der Schwangerschaft und unmittelbar nach der Niederkunft durch den grundsätzlichen Ausschluß der Kündigung geschützt und erhalten werden.
- c) Die Sorge für den Lebensunterhalt soll ihr während der durch die Schwangerschaft und Niederkunft bedingten Arbeitsunfähigkeit durch eine angemessene wirtschaftliche Versorgung abgenommen werden.

Auch diese Aufgabe bedeutet eine moralische Pflicht des Arbeitgebers. Da es sich aber hier grundsätzlich um eine öffentliche Aufgabe handelt, ist sie eine Indienstnahme des Arbeitgebers. Dies geht auch hervor aus der Begrenzung dieser Pflicht durch die Rechtsprechung². Auch hier soll der Arbeitgeber, der ohnehin durch eine nicht allein betriebsbedingte Aufgabe verpflichtet ist, nicht

1) Wistinghausen, a.a.O. VIII F S. 1

2) BArbG, Großer Senat, Beschluß v. 26.4.1956 - GS I /56 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 798

überfordert werden. Der Kündigungsschutz ist deswegen nur bis zur Grenze der Zumutbarkeit zugelassen.

Weitere soziale Belastungen

Neben diesen hier genannten Formen gesetzlicher Indienstnahme gibt es noch eine Reihe gesetzlicher sozialer Maßnahmen, die auf dieselbe Weise den Arbeitgeber belasten - z.B. Jugendschutz, Kündigungsschutz u.a. -, die hier im einzelnen nicht weiter verfolgt werden können.

Die Inanspruchnahme des Arbeitgebers durch die öffentliche Verwaltung beschränkt sich aber nicht auf die soziale Gesetzgebung. In den eingangs erwähnten Briefen werden hauptsächlich statistische Arbeiten genannt, die die betriebliche Verwaltung sehr belasten. So z.B.: "Wir sind überdies durch eine Fülle statistischer Arbeiten, denen wir uns deswegen nicht entziehen können, weil sie auf gesetzlicher Grundlage oder Beschlüssen der Wirtschaftsverbände beruhen, so sehr in Anspruch genommen ...". Die Verpflichtung leitet sich her aus § 10 des Gesetzes über die Statistik für Bundeszwecke vom 3.9.1953¹ in Verbindung mit § 6 desselben Gesetzes, der die Bundesregierung ermächtigt², statistische Erhebungen durch Rechtsverordnungen unter bestimmten Bedingungen anzuordnen.

Die eigentliche gesetzliche Indienstnahme - Begründung ihrer besonderen Berücksichtigung

Schließlich gibt es Formen der gesetzlichen Indienstnahme, die weder als Teil der sozialen Gesetzgebung ihre Begründung in der Ethik haben, noch als Bestandteil schlichtverwaltender Tätigkeit - wie die Statistik - letztlich wieder dem Betrieb zugute kommen, sondern die in ganz besonderer Ausprägung Bestandteil hoheitlicher Verwaltung sind und deswegen als die eigentliche gesetzliche Indienstnahme bezeichnet werden. Sie machen den Betrieb zu einer hoheitlichen Verwaltungsinstitution und belegen ihn, der in seinem Wesen eine Stätte wirtschaftlichen, unternehmerischen Tätigseins ist, mit rein ausführenden, verwaltungsmäßigen Abwicklungsaufgaben.

1) BGBl I S. 1314

2) Z.B. Gesetz über die Lohnstatistik vom 18.5.1956 (BGBl I S. 429)

Gerade deswegen, weil diese Aufgaben im Grunde betriebsfremd sind, zeigen sie in aller Deutlichkeit den Einfluß der gesetzlichen Indienstnahme auf den Betrieb. Ein Bestandteil der staatlichen Verwaltungstätigkeit, die für den Betrieb grundsätzlich ein Datum bedeutet, wird zu einem betriebswirtschaftlichen Problem, und zwar allein deswegen, weil der Betrieb die geeignete Institution für die Durchführung dieser Aufgaben ist. Dieser Tatbestand zeigt in aller Deutlichkeit die Bedeutung des Verflochtenseins von Betrieb und Gesellschaft für den Betrieb.

Unter diesen im Grunde betriebsfremden Funktionen sind die mit der Lohnsteuer und Lohnpfändung zusammenhängenden Fragen gemeint - Kapitalertragsteuer und Aufsichtsratssteuer sollen wegen ihrer geringeren Bedeutung in dieser Hinsicht außer Betracht bleiben -, wobei Aufgaben der Sozialversicherung und Kirchensteuer nur am Rande erwähnt werden, da sie im grundsätzlichen dieselben Probleme aufwerfen wie die Lohnsteuer. Nur dort, wo Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung kumulativ auftreten und deswegen das Problem verschieben - besonders hinsichtlich der Gesamtabzüge - werden die Auswirkungen aus den Bestimmungen dieser Abzüge ebenfalls erörtert.

Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabwicklung haben nicht nur gemeinsam, daß es sich ausschließlich um hoheitliche, ausführende Verwaltungsaufgaben handelt, sondern auch, daß im Mittelpunkt ihrer formellen Ausgestaltung der betriebliche Lohnabzug steht. Dieses gemeinsame Merkmal ist eine weitere Begründung der besonderen Berücksichtigung, da diese den hoheitlichen Charakter besonders zum Ausdruck bringende Inkasso-Aufgabe eine ganze Reihe beachtenswerter Probleme mit sich bringt. Der wesentliche Teil der Erörterungen hat den betrieblichen Lohnabzug zum Ausgangspunkt.

II. KAPITEL

DIE ENTWICKLUNG UND DIE GESETZLICHEN GRUNDLAGEN DER BELASTUNG DES ARBEITGEBERS DURCH LOHNPFÄNDUNG UND LOHNSTEUER

Bevor die Probleme, die sich aus der gesetzlichen Indienstnahme für den Arbeitgeber und seinen Betrieb ergeben, im einzelnen untersucht werden, wird im folgenden Kapitel zunächst noch gezeigt, welches die Ursachen und Begründungen für gerade eine solche Ausgestaltung sind, wie sich gerade diese Ausgestaltung aus einer Mehrzahl von Möglichkeiten und Meinungen im Laufe der geschichtlichen Entwicklung herausgebildet hat und welches der wesentliche Inhalt - jeweils unter dem Gesichtspunkt gesetzlicher Belastung des Arbeitgebers gesehen - der heute geltenden Lohnpfändungs- und Lohnsteuerbestimmungen ist.

A. Entwicklung und Inhalt der Lohnpfändungsvorschriften

Die Entwicklung bis zu den heutigen Lohnpfändungsvorschriften muß innerhalb der Herausbildung der Pfändungsvorschriften überhaupt bzw. der Vorschriften über die Pfändung von Forderungen gesehen werden.

I. Grundgedanken bei der geschichtlichen Entwicklung

Der Hauptgegenstand, um den sich die gesetzliche Entwicklung des Pfändungsrechtes bewegte, war besonders bei der neueren geschichtlichen Entwicklung das Verhältnis von Gläubiger und Schuldner. Während die ZPO in der ursprünglichen Fassung sich darauf beschränkte, "Befugnisse und Gegenbefugnisse zuzuteilen und den Gebrauch dem Belieben der Beteiligten anheimzugeben"¹, das Gericht andererseits nur dort eingreifen konnte, wo eine Partei die gesetzlichen Grenzen überschritt und jede Partei innerhalb dieser gesetzlichen Grenzen ohne Rücksicht auf die Lage des anderen ihre Rechte ausnützen konnte, hat die neuere Gesetzgebung nach dem Vorbild des österreichischen Rechts und im Anschluß an den Entwurf einer ZPO von 1931 dem Richter die Möglichkeit gegeben, gestaltend einzugreifen und zwischen schutzwürdigen und nichtschutzwürdigen

1) Begründung zu dem Entwurf einer ZPO von 1931, S. 400 aus Schönke-Baur, Zwangsvollstreckungsrecht und Konkursrecht, Verlag C.F. Müller Karlsruhe 1956 S. 11

Schuldnern zu unterscheiden. Diese Entwicklung gilt sowohl für Pfändungen in Sachen als auch in Forderungen.

Bei Forderungspfändungen ist für die Wirksamkeit erforderlich, daß auch der Schuldner des Schuldners - Drittschuldner - in sie einbezogen wird. Dieser Tatbestand hat bei der geschichtlichen Entwicklung des Pfändungsrechts allgemein keine Rolle gespielt und auch bei der speziellen Entwicklung des Lohnpfändungsrechts in neuester Zeit ist er nur in Forderungen von Interessenverbänden zum Ausdruck gekommen¹. Die Begründung dafür liegt darin, daß der Arbeitgeber als Drittschuldner erst in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg größere Bedeutung erlangt hat² und die Bearbeitung solcher Pfändungen zu einer spürbaren Belastung für ihn geworden ist, sowohl in organisatorischer Hinsicht als auch in seinem Verhältnis zu seinen Arbeitnehmern. "Der Arbeitgeber ist nicht nur passiver Drittschuldner, wie in der Regel jeder andere Drittschuldner, sondern bei der Lohnpfändung eine Art Gerichtsvollzieher. Er wird zusätzlich mit Arbeit und Risiko belastet. Er muß einen Teil des Lohnes, den er seinem Arbeitnehmer schuldet und den dieser für seine Arbeitsleistung von ihm erwartet, einbehalten und dem Arbeitnehmer vorenthalten"³.

Das Argument, der Drittschuldner sei durch die Pfändung von Forderungen belastet, konnte deswegen nicht begründet vorgebracht werden, weil der Schuldner des Schuldners nur unwesentlich belastet wurde. Spesen, die ihm durch eine Pfändung entstanden, hatte der Schuldner zu ersetzen. Es entzieht sich meiner Kenntnis, wie sehr in früheren Jahren der Arbeitgeber von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen pflegte. Heute werden solche Spesen nicht übergewälzt. Die Belastung des Arbeitgebers erstreckt sich jedoch besonders in jüngster Zeit nicht mehr nur auf die direkten finanziellen Bereiche, sondern auf das ganze Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Auswirkungen sind erst in den letzten Jahren erkannt und von den Interessenverbänden der Arbeitgeber in die Diskussion um die Ausgestaltung der Lohnpfändungsabwicklung geführt worden.

- 1) Jahresbericht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände für die Zeit vom 1.12.1952- 30.11.1953 und 1.1.1955- 30.11.1955 S. 119 bzw. S. 142
- 2) siehe auch Stehle, Betriebs- und sozialgerechte Lohnpfändungen, in Betriebsberater Jahrg. 1956 S. 341
- 3) Bischoff-Rochlitz, Die Lohnpfändung, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft m.b.H. Heidelberg 1952 S. 8

Während also die Belastung des Arbeitgebers und seine Doppelstellung gegenüber dem Arbeitnehmer als Arbeitgeber einerseits und als Gerichtsvollzieher andererseits in den gesetzlichen Vorschriften nicht berücksichtigt und bei der Entwicklung unbeachtet geblieben sind, hat die besondere Herausarbeitung der Lohnpfändungsbestimmungen den Arbeitnehmer und seine soziale Stellung in den Vordergrund gestellt. Fragen des Existenzminimums der Arbeitnehmer, der Lohnkahlpfändung und ihrer Auswirkungen u.a. wurden diskutiert und führten zu den gesetzlichen Lohnpfändungsbestimmungen, die deswegen auch überwiegend Lohnschutzbestimmungen heißen. Auch vom Verhältnis des Arbeitnehmers zum Arbeitgeber gesehen, ist eine Lohnkahlpfändung nicht gerechtfertigt, aber diese Argumentation ist in der geschichtlichen Entwicklung nicht zu finden. Somit kann als Ergebnis festgehalten werden, daß die Stellung des Arbeitgebers als Drittschuldner bei den Diskussionen um das Lohnpfändungsrecht unbeachtlich geblieben ist und auch betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte keine Rolle gespielt haben.

II. Die Entwicklung des positiven Lohnpfändungsrechts

Im folgenden wird die Entwicklung der gesetzlichen Lohnpfändungsbestimmungen in wenigen Zügen dargestellt ¹. Schon das Lohnbeschlagnahmengesetz vom 21.6.1839 enthielt Vorschriften für die Zwangsvollstreckung in die Vergütungen aus Arbeitsverhältnissen. Die Zivilprozessordnung vom 30.1.1877 änderte daran nichts. Ergänzungen wurden durch die Lohnpfändungsverordnung vom 15.6.1919 und deren wiederholte Änderungen vorgenommen. Am 1.1.1935 traten an ihre Stelle die §§ 850a-850h ZPO in der Fassung des Gesetzes zur Änderung von Vorschriften über die Zwangsvollstreckung vom 24.10.1934 ² und die Vorschriften der Ergänzungsverordnung über die Pfändung der Arbeitsvergütung vom 7.4.1930 ³. Sämtliche genannten Bestimmungen wurden am 1.12.1940 durch die Lohnpfändungsverordnung 1940 vom 30.10.1940 ⁴ ersetzt. Weiter Gültigkeit behielten nur die Verordnung über den Pfändungsschutz für Urlaubskarten, Urlaubsmarken und Urlaubsgeld im Baugewerbe und im Baunebengewerbe

-
- 1) Zum Teil liegen den folgenden Ausführungen Angaben von Bischoff-Rochlitz a.a.O. zu Grunde. (S. 9 ff)
 - 2) RGBl I S. 1070
 - 3) RGBl I S. 378
 - 4) RGBl I S. 1451

vom 31.8.1936¹ und die Bekanntmachung des Reichsjustizministers vom 2.5.1941 zu § 7, Nr. 1 LPfVO.

Vom Kriegsende wurde das Lohnpfändungsrecht nicht berührt, seine gesetzlichen Bestimmungen wurden am 24.5.1949 Bundesrecht gemäß Art. 123, 145 GG. Durch das Gesetz zur Änderung von Vorschriften über den Pfändungsschutz für Arbeitseinkommen vom 24.4.1952² wurden die bisherigen Vorschriften außer Kraft gesetzt. Die nun geltende Lohnpfändungsverordnung wurde noch einmal ersetzt durch Art. 5, Ziff. 18 des Gesetzes über die Maßnahmen auf dem Gebiet der Zwangsvollstreckung vom 20.8.1953³ in Verbindung mit Art. 1, Ziff. 11 und 12 des gleichen Gesetzes und sind seitdem in den §§ 850 ff. ZPO wieder Bestandteil der Zivilprozessordnung. Wenn auch die gesetzlichen Vorschriften über Lohnpfändungen häufigen Änderungen unterlagen, so ist doch ihr materieller Inhalt im wesentlichen unverändert geblieben.

III. Inhalt und Zweck der Lohnpfändungsvorschriften

Der Zweck eigener Lohnpfändungsvorschriften ist die Sonderstellung, die die Lohnpfändung im Zwangsvollstreckungssystem einnehmen soll. Der Lohnanspruch des Arbeitnehmers ist in der Regel der einzige Vermögenswert, auf den der Gläubiger bei Nichtbefriedigung zurückgreifen kann, damit aber auch die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers und seiner Familie. Es ist deshalb sozial und volkswirtschaftlich unerwünscht, daß sog. Lohnkahlpfändungen durchgeführt werden, da diese auch von starkem Einfluß auf die Einstellung des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung sind, können sie auch nicht im betrieblichen Interesse liegen. Alle diese Gründe sprechen dafür, den Lohnempfänger zu schützen, ihn stärker zu schützen als den Arbeitgeber, obwohl dieser durch die so getroffenen Regelungen eine schwierige Doppelstellung beim Lohnpfändungsverfahren einnimmt. Er wird neben seiner primären Stellung als Arbeitgeber, die ihn aus dem Arbeitsvertrag seinen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, Drittschuldner. Als solcher tritt er in Rechtsbeziehungen zum Gläubiger seines Arbeitnehmers, nimmt eine gegen den Arbeitnehmer gerichtete Stellung ein und hat sich über die durch die Lohnpfändung geschaffene Rechtslage zu informieren⁴.

1) RGBl I S. 715

2) RGBl I S. 238

3) RGBl I S. 952

4) LAG Bremen, ArbKartei Art. Lohnpfändung I F mit zustimmender Anmerkung von Herrschel, aus Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 43

Der Arbeitgeber wird mit der ordnungsgemäßen Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses durch das zuständige Amtsgericht (§§ 13, 764 ZPO) Drittschuldner. Der Beschluß wird ohne vorherige Anhörung des Arbeitnehmers erlassen (§ 834 ZPO), um Vorbeugungsmaßnahmen des Arbeitnehmers auszuschalten. Der Arbeitnehmer hört also von dem Beschluß zum ersten Male durch den Arbeitgeber. Vom Zeitpunkt des Zugangs ab haftet der Arbeitgeber einerseits dem Gläubiger gegenüber für zuviel ausbezahlten Lohn und andererseits für zuviel einbehaltenen Lohn dem Arbeitnehmer gegenüber. Er ist nach den Grundsätzen des Zwangsvollstreckungsrechts verpflichtet, selbst zu berechnen, welche Ansprüche er in seiner Stellung als Drittschuldner gegenüber dem Gläubiger befriedigen muß. Auf die der Pfändung unterlegenen und pfändungsfreien Beträge und die Probleme ihrer Ermittlung ist im folgenden Kapitel noch eingehend zurückzukommen.

Der Arbeitgeber hat den gepfändeten Lohn dem Gläubiger zu überweisen (§ 270 BGB), und zwar an dessen Wohn- oder Geschäftssitz. Die Kosten für diese Überweisung hat der Schuldner zu tragen. Schuldner bleibt auch nach der Lohnpfändung der Arbeitnehmer, der somit für die Überweisungskosten aufzukommen hat. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf Ersatz der bei ihm aufgelaufenen Kosten durch den Arbeitnehmer und kann Lohnschulden dagegen aufrechnen. Einen Rechtsanspruch gegen den Gläubiger auf Ersatz der Versendungsspesen hat der Arbeitgeber nicht ¹.

Eine weitere Pflicht des Arbeitgebers ist die Erteilung der Auskunft nach § 840 ZPO, ob und inwieweit der Arbeitgeber die gepfändete Lohnforderung als begründet anerkenne und Zahlung zu leisten bereit sei, ob und welche andere Ansprüche andere Personen an die Lohnforderung machen und ob und wegen welcher Ansprüche die Lohnforderung bereits für andere Gläubiger gepfändet sei (§ 840 ZPO). Bei Nichterteilen der Auskunft macht sich der Arbeitgeber aus § 840 ZPO u.U. in Verbindung mit § 823, Abs. II BGB schadensersatzpflichtig ².

Der Arbeitgeber hat gegen die Rechtssituationen aus obigen Vorschriften folgende Einwendungen: Er kann zunächst alle Einwendungen und Einreden, die im Zeitpunkt der Pfändung ihm gegenüber dem Arbeitnehmer zustanden, auch dem Gläubiger entgegenhalten ³. Einwendungen, die erst nach der Pfändung entstanden sind, kann der Arbeitgeber nur dann geltend machen, wenn sie auch

1) LAG Düsseldorf, Kam.Köln Urteil vom 29.9.1953 - 2b Sa 162/53
in Betrieb Jahrg. 1953 S. 1095

2) Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 68

3) RAG, JW Jahrg. 1936 S.2107

dem Gläubiger gegenüber wirksam sind. Solche Einwendungen sind z.B. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die zulässige Änderung von Arbeitsbedingungen¹. Der Arbeitgeber kann ferner die Drittwiderspruchsklage erheben, wenn z.B. schon vor der Pfändung die Forderung an einen Dritten abgetreten war. Bei berechtigtem Interesse (§ 256 ZPO) kann der Arbeitgeber auf Feststellung klagen, daß dem Gläubiger überhaupt keine Forderung zustehe².

Für den Arbeitgeber ähnlich in der Wirkung ist die Lohnabtretung. Sie ist im Gegensatz zur Lohnpfändung, der ein Antrag des Gläubigers zu Grunde liegt, durch positives Verhalten des Arbeitnehmers begründet. Der Arbeitgeber ist auch bei der Lohnabtretung verpflichtet, die pfändungsfreie Grenze zu errechnen, da unpfändbare Forderungen auch nicht abgetreten werden können (§ 400 BGB). Im Gegensatz zur Lohnpfändung kann der Gläubiger bei der Lohnabtretung nicht die Auskunft nach § 840 ZPO verlangen. Eine Auskunft ist von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig. Gemäß § 399 BGB können Forderungen insoweit nicht abgetreten werden, als dies durch Vertrag ausgeschlossen ist. Diese Bestimmung ist ohne Einschränkung auf die Lohnabtretung anwendbar. Bisher war in Wissenschaft und Rechtsprechung die Meinung uneinheitlich, ob eine Lohnzession auch durch kollektivrechtliche Normierung, z.B. durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden kann³. Seit dem BARbG-Urteil vom 20.12.1957⁴ ist hier eine Klärung eingetreten: Die Abtretung des Lohnanspruchs kann durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden⁵.

1) Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 70

2) RGZ Band 66 S. 70 - Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 70

3) Bejahend: Hueck-Nipperdey-Tophoven, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl. Bem. 37 zu § 1, Herrschel, Tariffähigkeit und Tarifmacht, Mannheim 1932 S. 50, Herrschel, Vereinbarte Unabtretbarkeit von Lohnforderungen, in Betrieb Jahrg. 1956 S. 713, LAG Düsseldorf, in Betrieb Jahrg. 1956 S. 499

Verneinend: Siebert, in Festschrift für Nipperdey S. 139 ff., Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 86, LAG Hannover, in Betrieb Jahrg. 1956 S. 551

4) 1 AZR 237/56, in Betrieb Jahrg. 1958 S. 489

5) Näheres, vor allem zur betriebswirtschaftlichen Seite des Problems des Ausschlusses von Lohnabtretungen, siehe S. 181

Graphische Darstellung der rechtlichen Stellung von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Gläubiger

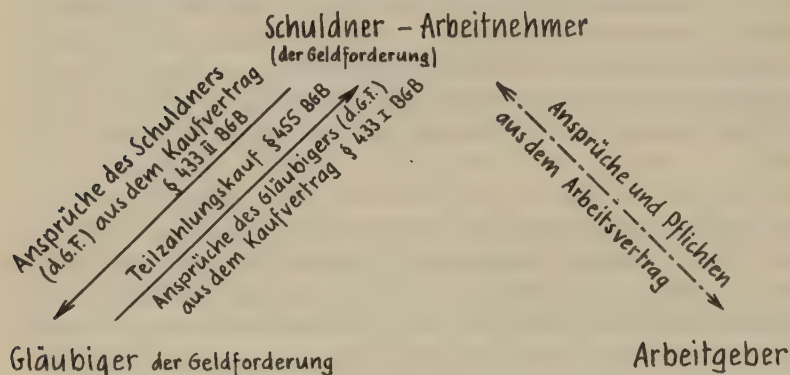


Abb. 1: Abschluß eines Teilzahlungsgeschäftes.
(Für die weiteren Überlegungen ist nur die Geldforderung des Gläubigers an den Schuldner von Interesse).

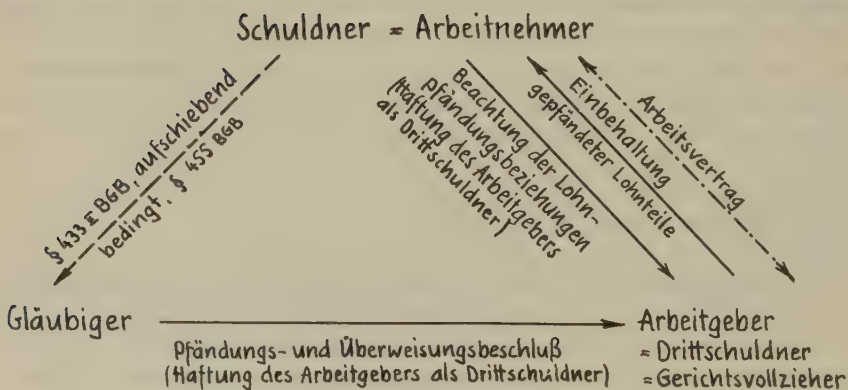


Abb. 2: Zahlungsverzug des Schuldners, Pfändung durch den Gläubiger. Der Arbeitgeber wird Drittschuldner und Gerichtsvollzieher und in die verschiedensten Rechtsbeziehungen verwickelt. Der Zahlungsanspruch des Gläubigers aus § 433 I B6B geht jetzt über den Arbeitgeber. Sein Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Lohninbehaltung ist kein eigentlicher und kein privatrechtlicher Anspruch, sondern eine honestliche Inkasso-Befugnis, der der Anspruch des Arbeitnehmers auf Beachtung der Lohnpfändungsbestimmungen entgegensteht.

B. Entwicklung und Inhalt der Lohnsteuervorschriften

Wesentlich stärker als bei den Lohnpfändungsvorschriften wurden bei der Entwicklung und Ausgestaltung der gesetzlichen Lohnsteuerbestimmungen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in die Diskussion geführt. Dabei waren es die Arbeitgeber und ihre Verbände, die sich die betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkte zu eigen gemacht und - allerdings aus der Sicht ihrer Interessen = Belastung des Arbeitgebers - vertreten haben. Sie kämpften um die Ausgestaltung der Lohnsteuer nach dem Grundsatz der Einfachheit der Besteuerung. Die den Arbeitnehmern nahe stehenden Organisationen dagegen vertraten den Standpunkt der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit, und zwar schon beim Abzug der Lohnsteuer vom Entgelt.

Die Auseinandersetzung um den Vorrang der wirtschaftspolitischen oder sozialpolitischen Argumente wurde weniger wissenschaftlich als politisch, d.h. interessenpolitisch geführt.

Waren es, abgesehen von der kurzen Geltung eines einheitlichen Lohnsteuersatzes nach der Erzbergerschen Finanzreform, in den Anfängen hauptsächlich sozialpolitische Momente, die die Ausgestaltung der Lohnsteuer bestimmten und die wirtschaftspolitischen Gesichtspunkte nur insoweit berücksichtigten, als sie im betrieblichen Lohnabzugsverfahren die geeignetste Methode sahen, so kann man gerade in den 30iger Jahren beobachten, wie wirtschaftspolitische und auch betriebswirtschaftliche Momente die Ausgestaltung stärker beeinflussen, ohne daß damit gesagt werden kann, daß dem Standpunkt der Arbeitgeberverbände voll Rechnung getragen wurde. Gerade die jüngste Steuerreform ¹ ist ein Beispiel dafür, da sie mit der Abschaffung der Steuerklassen dem Arbeitgeber eine Erleichterung bringen sollte. Daß das nicht gelungen ist, soll aus späteren Ausführungen noch hervorgehen.

I. Die Anfänge der Lohnbesteuerung

Die Besteuerung des Lohnes an der Quelle ist älter als die veranlagte Einkommensteuer. Schon für das 15. Jahrhundert sind für verschiedene Städte Mittel-

-
- 1) Gesetz zur Änderung steuerlicher Vorschriften auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und Ertrag und des Verfahrensrechts vom 18.7.1958 (BGBl I S. 473)

europas, z.B. Zürich solche Bestrebungen nachgewiesen¹. Auch das Mittel der Information an der Quelle wurde bereits 1554 angewandt². 1722 führte Bayern als erstes Land ein Lohnquellenbesteuerungssystem ein, so daß dieses Jahr als Geburtsstunde der Lohnsteuer bezeichnet wird³. Aber im 19. Jahrhundert beschränkte sich der Abzug an der Quelle, wo er überhaupt durchgeführt wurde, überwiegend auf die Saläre der Beamten⁴ und erst fast genau 200 Jahre später entschlossen sich Deutschland und Österreich zur Anwendung dieses Systems. Die Begründung für diese lange Anlaufzeit bis zur endgültigen Durchführung wird in der vorhandenen Literatur überwiegend mit dem Fehlen der wirtschaftlichen Voraussetzungen angegeben⁵. Im folgenden sollen die wirtschaftlichen Voraussetzungen für die Lohnquellenbesteuerung aufgezeigt werden.

II. Voraussetzungen für den Lohnsteuerabzug

Mit der Einführung der Lohnsteuer ist der Gesetzgeber auf die steuerliche Erfassung der überwiegend meisten, somit auch der kleinen und kleinsten Einkommen übergegangen. Eine solche Ausweitung mußte ihre Gründe haben. Sie liegen einmal im stark erhöhten Finanzbedarf des Deutschen und Österreichischen Staates nach dem ersten Weltkrieg. Es war auf Grund der gestiegenen Macht der Lohnverdiener nicht mehr möglich, die reichlich fließende Quelle der Verbrauchssteuern noch stärker auszunutzen, da die Lohnverdiener schon immer Feinde der Verbrauchssteuern waren und nach einer Besteuerung verlangten, die ihren Verhältnissen mehr gerecht würde. So mußte man sich Gedanken machen, wie man die Einkommen der Lohnverdiener zur Besteuerung heranziehen könne. Das Veranlagungsverfahren erwies sich für diesen Zweck als viel zu kompliziert und zu kostspielig.

-
- 1) Weimar, Die Entstehung der deutschen Lohnsteuer als Entsprechungsform zur modernen Kapitalwirtschaft, Dissertation Basel 1930 S. 15
 - 2) Weck, Die Besteuerung des Lohnes an der Quelle, Dissertation Zürich 1951 S. 7
 - 3) ders. a.a.O. S. 7
 - 4) ders. a.a.O. S. 8
 - 5) Weimar, a.a.O. S. 15, Weck a.a.O. S. 7, Rinner, Die Lohnsteuer, Theorie und Technik beim Lohnsteuerabzug vom Arbeitslohn, Verlag von Julius Springer Berlin 1929 S. 1

Inzwischen hatte die Industrialisierung Betriebe mit einer großen Zahl von Beschäftigten entstehen lassen, die alle an derselben Quelle ihr Einkommen bezogen. Die geringe Betriebsgröße (gemessen an der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer) und daher die große Zahl der Betriebe (ebenfalls gemessen an der Zahl der Beschäftigten) war damit als Hinderungsgrund weitgehend weggefallen. Der Staat sah die Möglichkeit, die Zahl derer, mit denen er es wegen Einkommensteuern zu tun hat, um ein wesentliches zu verringern, indem er einen Teil seiner ursprünglichen Aufgaben, nämlich die Feststellung, Einbehaltung und Abführung der Steuer privaten Steuersubjekten übertrug. Es lag nahe, den Arbeitgeber mit diesen Funktionen zu belegen. Hoher Finanzbedarf und damit die Notwendigkeit, auf alle Einkommen wegen der Besteuerung zurückzugreifen einerseits und die Zusammenballung einer großen Zahl von Steuerzahlern an einer Stelle andererseits bedingten die Einführung der Lohnbesteuerung an der Quelle.

III. Die Einfachheit der Erhebung als Bestimmungsgrund

Die Erkenntnis günstiger Voraussetzungen bedeutete aber nicht, daß das Lohnabzugsverfahren damit schon endgültig entwickelt war. Schon bald stellte sich heraus, daß die Einfachheit der Erhebung im Gegensatz zur Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit stand. Diese war bisher alleiniger Grundsatz des Einkommensteuer-Systems. Die finanzwissenschaftliche Literatur forderte allerdings, daß in der Beurteilung der Besteuerungsgrundsätze ein Wandel eintreten müsse. Insbesondere mußten die sozialpolitischen Grundsätze hinter den wirtschaftspolitischen zurücktreten. "Nicht die Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit sollte der Grundgedanke des Steuersystems sein, sondern die möglichste Förderung der volkswirtschaftlichen Produktivität einerseits und die möglichst einfache und billige Erhebung der Steuern andererseits" ¹. Trotz dieser Ansätze wurde die Erzbergersche Steuerreform vom 29.3.1920 wieder auf dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit aufgebaut. Besonders für die Reicheinkommensteuer sollte dieses Prinzip beibehalten werden ².

Gerade innerhalb der Einkommensteuer wurde jedoch in einem bedeutenden Punkt der Grundsatz der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit durchbrochen zu Gunsten der Einfachheit der Erhebung: beim Steuerabzug vom Arbeitslohn.

1) Rinner, a.a.O. S. 2

2) Erzberger, Reden zur Neuordnung des Deutschen Finanzwesens, Hobbing-Verlag Berlin 1919, S. 5, 104 und 123.

Ohne Rücksicht auf die Höhe des Einkommens und auf sonstige die Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen beeinträchtigende Umstände sollte bei jeder Lohnzahlung 10 % als Steuerabzug einbehalten werden. Allerdings stellte dieser Lohnabzug keine endgültige Steuerleistung dar, sondern war nur als Abschlagszahlung auf die nach Jahresabschluß bei den Arbeitnehmern in gleicher Weise wie bei anderen Steuerpflichtigen zu veranlagende Einkommensteuer gedacht ¹.

Vom Arbeitgeber aus gesehen, bedeutete diese Ausgestaltung keine erhebliche Inanspruchnahme. So kam von dieser Seite aus auch keine wesentliche Kritik. Allerdings konnte dieses Verfahren nicht unwidersprochen bleiben, da es die Nachteile der Veranlagung mit denen der Quellenmethode vereinigte. "Von jenem übernahm sie die kostspielige Veranlagung, von diesen, daß nach definitiver Aufrechnung der Steuer Millionen von Rückerstattungsbegehren zu berücksichtigen gewesen wären" ². Vor allem von seiten der Arbeiterschaft wurde heftigster Widerstand entgegengesetzt, da die Leistungsfähigkeit beim Lohnabzug überhaupt keine Berücksichtigung fand, sondern erst bei der Veranlagung am Ende des Jahres. Der Arbeiter aber rechnet nicht wie der Betrieb mit jährlichem Einkommen, sondern mit seinem wöchentlichen oder monatlichen Lohn und betrachtet die Rückerstattung als ein zusätzliches Entgelt, nicht dagegen als Lohn. Schon das Erfurter Programm der sozialdemokratischen Partei hatte die "stufenweis steigende Einkommen- und Vermögenssteuer zur Bestreitung aller öffentlichen Ausgaben, soweit diese durch Steuern zu decken sind", gefordert ³. Jetzt war die Arbeitnehmerschaft nicht bereit, auf diese Forderung zu verzichten.

IV. Die Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit als Bestimmungsgrund

Gegen den Widerstand der Arbeitnehmer war die Regierung nicht in der Lage, das Einkommensteuergesetz vom 29.3.1920 durchzusetzen. Sie sah sich veranlaßt, mit Änderungsgesetz vom 21.7.1920 ⁴ den schematischen, einheitlichen Lohnabzug von 10 % abzuschaffen und die Berücksichtigung eines Existenzminimums sowie von Pauschbeträgen für Werbungskosten und Familienstand beim Steuerabzug vom Lohn zu berücksichtigen. Mit dieser grundlegenden Änderung der Abzugsbestimmungen war der Grundsatz der Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit beim Steuerabzug vom Arbeitslohn anerkannt. In einer zweiten Reform vom 11.6.1921 ⁵ wurde der schon materiell vollzogene Übergang vom

1) Rinner, a.a.O. S. 2

2) Weck, a.a.O. S. 8

4) RGBl I S. 1423

3) Protokoll des Erfurter Parteitages von 1891, Vorwärts-Verlag Berlin 1891, S. 6

5) Rinner, a.a.O. S. 4

Lohnabzug zur Lohnsteuer auch formell vollzogen.

Mit dieser Änderung mußte die Einfachheit der Lohnsteuererhebung weitgehend aufgegeben werden. Die sozialpolitischen Gesichtspunkte waren wieder in den Vordergrund gerückt. Hier zeigte sich nun die Gegensätzlichkeit der Gesichtspunkte der Einfachheit der Erhebung, die den Arbeitgeber nur unwesentlich belastete, und der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit, die nur zu Lasten des Arbeitgebers durchgeführt werden konnte. Ein wesentlicher Teil typischer Verwaltungsaufgaben des Staates wurde auf den Arbeitgeber delegiert, der in bisher ungekanntem Maße als Steuereinnahmer für den Staat tätig werden mußte.

Mit der Steuerreform vom 11.6.1921 ist in Deutschland eine neue Steuerform und -technik begründet worden. Das System ist in seinen Grundzügen bis heute aufrecht erhalten. Es konnte nur begründet werden durch das Zusammenwirken aller Beteiligten. Während der Staat dem Arbeitgeber das Vertrauen der Lohnsteuerverwaltung schenkt und auf kleinliche Prüfungen verzichtet und die Arbeitnehmer sich mit einer ungefähren Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit, die bei der Veranlagung am Jahresende exakt reguliert wird, begnügten, übernahm der Arbeitgeber die Berechnung, Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer. Bei dieser Zusammenarbeit ist der Arbeitgeber keineswegs am besten weggekommen und seine Interessengruppen haben sich in den folgenden Jahren stets um eine Änderung bemüht.

V. Das Versagen der Gegenmaßnahmen der Arbeitgeber und die weitere Ausgestaltung der gesetzlichen Indienstnahme des Arbeitgebers durch die Lohnsteuer bis zum heutigen Stand

Der Widerstand gegen die Lohnsteuervorschriften ging jetzt von der Seite der Arbeitgeber aus, die sich als Substitute der Finanzämter ungebührlich belastet fühlten. Dazu kam, daß die ständig fortschreitende Entwertung des Geldes den Steuerabzug stark erschwerte. Aus dieser Situation heraus machte sich Rabbethge zum Sprecher der Arbeitgeber und forderte die Ersetzung der Lohnsteuer durch eine Arbeitgebersteuer, die auf die Bemessung der Steuerbelastung nach der Leistungsfähigkeit völlig verzichtete und eindeutig die Einfachheit der Erhebung wieder in den Vordergrund stellte¹. Der Vorschlag bestand im we-

1) Rabbethge, Verfall oder Rettung, Heinrichshofensbuchhandlung Magdeburg 1923

wentlichen darin, beim Arbeitgeber einen einheitlichen Betrag für jeden beschäftigten Arbeitnehmer zu erheben. Die Steuer würde auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Abgesehen von der Problematik der Überwälzbarkeit, die Rinner ¹ eingehend untersucht hat, und der unterschiedlichen Belastung eines Betriebes je nach der Arbeitsintensität ist dieser Vorschlag auch schon aus steuersystematischen Gründen abzulehnen, da man aus organisatorischen Gründen der Vereinfachung eine Personalsteuer nicht durch eine Realsteuer ersetzen kann und von der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit zur Besteuerung nach Leistung und Gegenleistung übergehen kann, wie Rinner richtig erkannt hat ². Schließlich war der Versuch einer Arbeitgeberabgabe als Teil der Notsteuergesetzgebung ³ fehlgeschlagen und diese schon am 1.1.1924 wieder aufgehoben worden.

Die Lohnsteuer wurde durch diese Reformbestrebungen in ihrem Grundaufbau nicht erschüttert. Selbst als das Steuernotrecht bei der Einkommensteuer vorübergehend vom Grundsatz der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit abging, wurde derselbe Grundsatz allein bei der Lohnsteuer aufrecht erhalten. Nur der Anspruch auf Veranlagung am Ende des Jahres wurde vorübergehend wieder aufgehoben, aber schon durch die Steuerreform vom August 1925 wieder eingeführt ⁴.

Die Bestrebungen Rabbethges waren trotzdem nicht nutzlos gewesen. Vor allem mußte man erkennen, daß wegen der Belastung des Arbeitgebers das Lohnabzugsverfahren nur dann erhalten werden konnte, wenn eine möglichst einfache Ausgestaltung erstrebt wurde. Trotz dieser Erkenntnis verwirklichte der Staat zunächst nur solche Vereinfachungen, die ihm selbst Erleichterungen brachten. Obwohl der Veranlagungszwang schon am 11.7.1921 abgeschafft worden war, blieb doch ein Erstattungsanspruch bestehen. Die Finanzämter wurden mit Anträgen so überlastet, daß ihr "Geschäftsbetrieb unter dieser Arbeitslast zusammenzubrechen drohte" ⁵. Daher wurden mit dem Gesetz vom 26.2.1926 ⁶ folgende Änderungen eingeführt:

1) Rinner, a.a.O. S. 23 ff.

2) ders. a.a.O. S. 19

3) Art. 2 des Gesetzes über die Besteuerung der Betriebe (RGBl I S. 769)

4) Rinner, a.a.O. S. 5

5) ders. a.a.O. S. 105

6) RGBl I S. 107

1. An Stelle der individuellen Berechnung des zu erstattenden Betrages trat die Anwendung von Pauschsätzen, die nur nach dem Familienstand eingestuft sind.
2. Ein Nachweis über die Höhe des verdienten Lohnes ist nicht mehr erforderlich.
3. Die vierteljährlichen Erstattungen fallen weg, so daß nur noch Erstattungsanträge am Schluß des Kalenderjahres gestellt werden können.
4. Der Erstattungsanspruch wegen höherer Werbungskosten und Sonderleistung wird beseitigt.

Trotz dieser für die Finanzämter wesentlichen Vereinfachungen berichtet Rinner ¹, daß auch noch weiterhin Zeitangestellte in größerer Zahl bei den Finanzämtern eingestellt werden mußten, um die Erstattungsarbeiten zu erledigen. Unter diesem Eindruck wurde schließlich durch Notverordnung vom 5.6.1930 ² der Erstattungsanspruch abgeschafft.

Noch einige Jahre früher hätte die Abschaffung der Erstattungsansprüche eine Abkehr vom Grundsatz der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit bedeutet. Inzwischen war jedoch die Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit bereits beim Lohnabzug so verfeinert worden, daß der Wegfall der Erstattungsansprüche kein Abgehen von jenem Prinzip mehr bedeutete. Die Vereinfachung des Verfahrens brachte zwar im ganzen eine Verringerung der Verwaltungstätigkeit, aber auf einen Teil der Aufgaben, die ursprünglich den Finanzbehörden oblagen, konnte nur zu Lasten des Arbeitgebers verzichtet werden, der zusehends mehr in den Dienst der Lohnsteuerverwaltung gestellt wurde.

Ein weiterer wesentlicher Schritt in dieser Entwicklung wurde durch die Einführung des Lohnsteuerjahresausgleichs getan, der nichts anderes bedeutete, als daß die früher vom Finanzamt durchgeführte Lohnsteuer-Erstattung seit 1948 vom Arbeitgeber abzuwickeln ist (§ 3, Abs. I JAV ³). Der Unternehmer hat nicht nur die Berechtigung ⁴, sondern in der überwiegenden Anzahl der Fälle

1) Rinner, a.a.O. S. 108

2) Weck, a.a.O. S. 14

3) Verordnung über den Lohnsteuerjahresausgleich und den Notopferjahresausgleich (JAV) in der Fassung vom 26.3.1958 (BGBl I S. 196)

4) Weck, a.a.O. S. 16: "... können die Erstattungen nämlich vom Unternehmer selbst durchgeführt werden".

die Verpflichtung zur Durchführung des Ausgleichs. Nur in den Fällen des § 3, Abs. II JAV bleibt die Zuständigkeit beim Finanzamt. Seit Bestehen der Institution des Lohnsteuerjahresausgleichs haben sich auch diese Fälle vermindert. Eine Veranlagung aus berechtigtem Interesse, d.h. "daß ein Ausgleich über das Lohnsteuerjahresausgleichsverfahren nicht herbeigeführt werden kann"¹, ist immer weniger notwendig geworden. Diese Fälle sind durch Verfeinerung des Lohnsteuer-ausgleichsverfahrens in den verschiedenen Steuerneuordnungsgesetzen seit 1948 laufend geringer geworden. Seit dem Steuerneuordnungsgesetz 1954² sind die Fälle des berechtigten Interesses die Ausnahme.

Die ganze Entwicklung ist gezeichnet durch eine eindeutige Tendenz der Verlagerung der gesamten Lohnsteueraufgaben auf den Arbeitgeber, so daß schließlich den staatlichen Behörden nur noch die Ausschreibung der Lohnsteuerkarten, die Lohnsteueraußenkontrolle und die wenigen Fälle der Veranlagung aus berechtigtem Interesse aufgetragen sind. Diese Entwicklung ist wie die Ausgestaltung des gesamten Steuerrechts überwiegend Ergebnis politischer Interessenkämpfe. Besonders seit der Währungsreform ist deshalb das Lohnsteuerrecht immer komplizierter geworden.

Die Bestrebungen, den progressiven Einkommen- und Lohnsteuertarif durch einen proportionalen Bereich innerhalb der hier vor allem interessierenden niederen Einkommensklassen zu ersetzen und die Steuerklassen abzuschaffen, sind zum Teil auf betriebswirtschaftliche Überlegungen gestützt³. Allerdings konnten dabei soziale Gesichtspunkte nicht unberücksichtigt bleiben, denen in der Gewährung von verschiedenen steuerfreien Pauschalbeträgen Rechnung getragen wurde. Gerade deswegen wurde eine Erleichterung für die Betriebe nicht erreicht, da die Einarbeitung der Pauschalbeträge in die Tabellen den Umfang des Tabellenmaterials nicht verminderte.

-
- 1) Berié-Hentrich, Lohnsteuerrecht, Verlag Franz Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 1955 S. 1
 - 2) Gesetz zur Neuordnung von Steuern vom 16.12.1954 (BGBl. I S. 373)
 - 3) Gesetz zur Änderung steuerlicher Vorschriften auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und Ertrag und des Verfahrensrechts vom 18.7.1958 a.a.O.

Die geschichtliche Entwicklung der Lohnsteuervorschriften hat eine starke Bedeutung für die Haftung des Arbeitgebers. Der Gesetzgeber hat die gesetzliche Indienstnahme des Arbeitgebers als Nichtsteuerschuldner für die Berechnung, Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer einschließlich aller damit verbundener gesetzlich vorgeschriebener Aufgaben begleitet durch eine gesetzlich begründete Haftung des Arbeitgebers und damit "die Erfüllung seiner Dienstpflicht nachdrücklich sanktioniert" ¹. Der eigentliche Steuerschuldner ist zwar nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer, während jener für die Einbehaltung der Lohnsteuer haftet (§ 38, Abs. I, Satz 1 und 2 EStG). Die Haftung des Arbeitgebers bedeutet, daß es sich um eine fremde Schuld handelt und daß somit gem. § 2, Abs. II StAnpG aus Gründen der Billigkeit und Zweckmäßigkeit von einer Geltendmachung der Arbeitgeberhaftung u.U. abgesehen werden muß. Aus Vereinfachungsgründen ² wird in der Verwaltungspraxis meistens der Arbeitgeber in Anspruch genommen, insbesondere wenn nach einer Lohnsteueraußenprüfung für mehrere Fälle Lohnsteuer nachgefordert wird. Es ist leichter, in einem einzigen Haftungsbescheid alle Fälle zu erledigen und in einem Rechtsmittelverfahren es nur mit einem Beteiligten zu tun zu haben.

Die gesetzliche Begründung der Haftung des Arbeitgebers für die Lohnsteuer kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß hier im Grunde Steuerverwaltungsaufgaben kraft Gesetzes auf Private abgewälzt wurden. Daß die Rechtsprechung ³ dem Arbeitgeber die Stellung eines gewöhnlichen Schuldners eingeräumt hat, ist aus dem Bedürfnis entstanden, dem Arbeitgeber den üblichen Rechtsschutz des Steuerschuldners zu gewähren. Damit ist die Besonderheit seiner gesetzlichen Indienstnahme für Steuerverwaltungsaufgaben verdeckt worden. "Nur solange der verwaltungsrechtliche Kern des Vorganges in dieser Weise noch nicht verhüllt war, wurde die Abführungspflicht des Arbeitgebers usw. noch als etwas anderes als Erfüllung einer Steuerschuld, nämlich als eine Leistungspflicht eigener Art angesehen" ⁴. Der Begriff der Haftung für eine im eigentlichen fremde Schuld läßt noch heute den Charakter der Verwaltungsaufgabe erkennen.

1) Ipsen, a.a.O. S. 146

2) Hartz, Zur Haftung des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 878

3) Ipsen, a.a.O. S. 146

4) ders. S. 146

Die Lohnsteuerhaftung ist sehr streng und setzt als einzigen Tatbestand unrichtige Vornahme des Steuerabzugs voraus. Ein Verschulden ist überhaupt nicht erforderlich und interessiert erst bei der Rückgriffnahme auf den Arbeitnehmer. Dadurch unterscheidet sich die Arbeitgeberhaftung von der Haftung bestimmter anderer Personen nach § 109 AO, bei denen die Haftung nur eintritt, wenn Vorsatz oder Fahrlässigkeit vorlag. "Der Arbeitgeber, der also gewissermaßen als unbesoldeter Steuererheber zwangsweise vom Gesetz zu unentgeltlicher Dienstleistung herangezogen wird, steht eigentlich schlechter als der besoldete Steuerbeamte. Auch dieser kann, wenn er eine Steuer zu niedrig festsetzt, vom Steuerfiskus persönlich nur in Anspruch genommen werden, wenn die unrichtige Steuerfestsetzung auf einer strafbaren Handlung, insbesondere auf einer Bestechung beruht" ¹.

Die Haftung umfaßt die richtige Berechnung und Einbehaltung der Lohnsteuer. Diese Tatbestände werden vom Arbeitgeber beherrscht. Deswegen spricht eine Vermutung dafür, daß der Arbeitgeber haftet, da grundsätzlich er die fehlerhafte Einbehaltung verursacht oder die Abführung der Lohnsteuer versäumt hat ². Die Haftung wird immer dann akut, wenn das Finanzamt Lohnsteuernachforderungen erhebt ³.

Die gesetzliche Regelung der Haftung und ihre richterliche Auslegung hat sich gegenüber der Vorkriegszeit nicht verändert ⁴. Die Wirkung der Haftung ist jedoch eine wesentlich andere, für den Arbeitgeber ungünstigere geworden. Ursprünglich sollte das Haftungsverfahren eine Vereinfachungsmaßnahme für den Steuerfiskus sein. Dabei wurden allerdings folgende 3 Voraussetzungen unterstellt:

1. Man sah den Lohnsteuerabzug als rein mechanische Tätigkeit, da die Angaben dem Arbeitgeber in der Lohnsteuerkarte verbindlich gemacht wurden und dieser den Betrag nur aus der Tabelle abzulesen brauchte.
2. In Zweifelsfällen sollte das Betriebsfinanzamt dem Arbeitgeber verbindliche Auskunft geben. Verfuhr der Arbeitgeber danach, sollte die Haftung entfallen.

1) Hartz, a.a.O. S. 878

2) Charlier, Kommentar zur Lohnsteuereinführungsverordnung, Forkel Verlag Stuttgart 1956 zu § 46 LStDV S. 3

3) siehe S. 200

4) Der BFH hat die einschlägige Rechtsprechung des RFH grundsätzlich als nicht veraltet bezeichnet (BStBl III S. 161)

3. Durch bürgerlich-rechtlichen Rückgriffsanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer und durch die Möglichkeit der Aufrechnung war die Haftung nur eine vorläufige Vereinfachungsmaßnahme¹. Die erste Voraussetzung ist im Laufe der Entwicklung durch die Verkomplizierung des materiellen Lohnsteuerrechts weitgehend weggefallen, außerdem wird das Lohnsteuerrecht fast jährlich geändert. Schließlich ist der Lohnsteuerabzug heute durchaus keine mechanische Angelegenheit mehr, da oft schwierige Auslegungsfragen zu entscheiden sind². Die beiden letzten Voraussetzungen sind aus sozialen Erwägungen kritisch. In Zweifelsfällen erwartet der Arbeitnehmer eine soziale Auslegung der Steuergesetze, und die Möglichkeit der Rückgriffnahme ist ebenfalls in der Praxis sehr erschwert. Die Vorschriften über die Haftung des Arbeitgebers in Lohnsteuerfragen haben keine Entwicklung mitgemacht und sich der verstärkten Übertragung von Lohnsteuerpflichten auf den Arbeitgeber nicht angepaßt. Hier zeigt sich besonders die allmählich stärker werdende Inanspruchnahme des Arbeitgebers durch die Lohnsteuer.

Die Entwicklung des Lohnsteuerrechts wurde, nachdem einmal die grundsätzliche Entscheidung über den Vorrang sozialer vor den wirtschaftlichen Argumenten gefallen war, trotz politischer Kämpfe weitgehend von gesamtwirtschaftlichen Überlegungen bestimmt. Der zunehmenden Inanspruchnahme des Arbeitgebers stand eine abnehmende Belastung der staatlichen Finanzbehörden gegenüber. Gleichzeitig sind auch seit Rabbethges Reformplänen Bestrebungen erkennbar, dem Arbeitgeber die hoheitliche Tätigkeit nicht über das Maß zu erschweren und sie in den Zusammenhang betriebswirtschaftlicher Aufgaben zu stellen wie überhaupt betriebswirtschaftliche Einrichtungen sich zu Diensten zu machen (z.B. die Institution der Lohnbuchhaltung). Vereinfachungen wie die Einführung von Pauschalsätzen für Werbungskosten und Sonderleistungen (heute für Werbungskosten und Sonderausgaben), die Feststellung des Familienstandes durch die Gemeindebehörde, die Einschränkung des Markenverfahrens und der Verzicht auf mehrmalige Nachweisungen und Bescheinigungen lagen im Interesse des Arbeitgebers und seines Betriebes. Ferner bedeuten die Ausarbeitung von Tabellen Entgegenkommen bei der Abführung der Lohnsteuer und die Möglichkeit, verbindliche Vereinbarungen mit dem Finanzamt zu treffen, kein Abgehen vom System, sondern eine Erleichterung für den Arbeitgeber innerhalb des Systems.

1) Hartz, a.a.O. S. 879

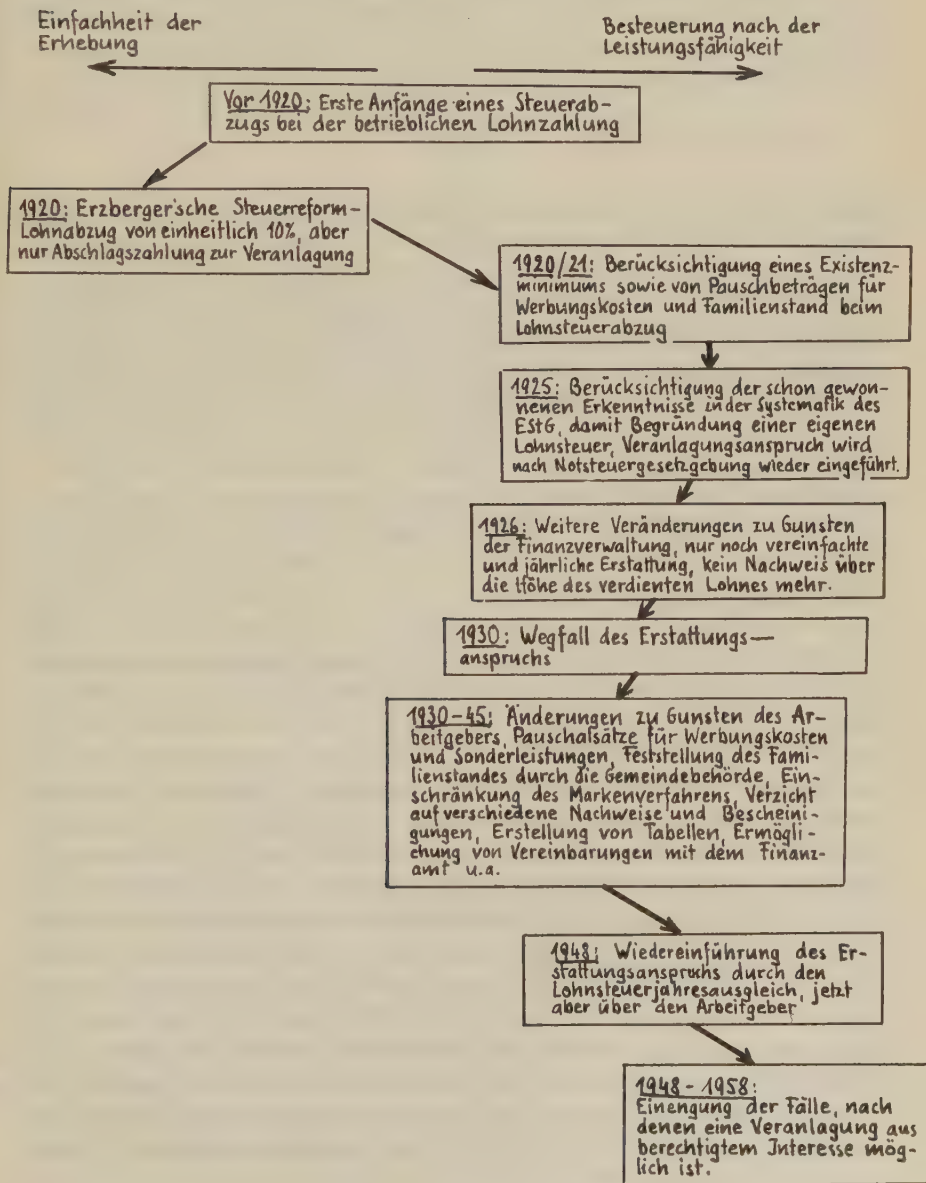
2) Vgl. BFH-Urteil VI 32/56 U vom 8.3.1957 (BStBl III S. 185) in Betrieb Jahrg. 1957 S. 372

Zusammenfassend wird auf Seite 43 die für die Thematik des Themas wesentlichen Entwicklungsstufen der gesetzlichen Lohnsteuerbestimmungen schematisch aufgezeigt. Dabei werden die beiden gegensätzlichen Bestimmungskriterien "Einfachheit der Erhebung" und "Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit" in ihrer Bedeutung für die Entwicklung darstellerisch berücksichtigt.

Die Stellung des Arbeitgebers im Lohnsteuersystem, wie es in den §§ 38, 39, 40, 41 und 42 EStG 1958, in den LStDV in der Fassung v. 13.5.1958 und in den Lohnsteuerrichtlinien zum Ausdruck kommt, ist in fast 40-jähriger Geschichte bestimmt und gefestigt und die heute vorhandenen Bestrebungen zu einer organischen Steuerreform werden an diesem Tatbestand nichts Wesentliches ändern. Der Arbeitgeber ist als Substitut des Finanzamtes der Hauptträger der Lohnsteuerabwicklung. Er hat die Lohnsteuer vom maßgebenden Arbeitseinkommen zu berechnen, sie vom Arbeitslohn abzuziehen und an bestimmten Terminen an das Betriebsfinanzamt abzuführen. Er hat die Lohnsteuerkarte zu verwalten, für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto zu führen und für den überwiegenden Teil seiner Arbeitnehmer den Lohnsteuerjahresausgleich durchzuführen. Er hat eine Vielzahl von Einzelvorschriften zu beachten und haftet für Unrichtigkeit dem Staat und dem Arbeitnehmer gegenüber. Er muß es sich gefallen lassen, von seinen Arbeitnehmern als Steuer-einzieher betrachtet zu werden und die entstehenden sozialen Probleme selbst zu lösen. Die Lohnsteuer, deren Ursprung betriebsfremder Natur ist, ist zu einem Bestandteil des Betriebslebens, zu einem betriebswirtschaftlichen Problem geworden.

Die einzelnen gesetzlichen Vorschriften werden jeweils in die Systematik der Arbeit eingearbeitet und an den entsprechenden Stellen, wo sie Probleme verursachen, aufgezeigt. Dabei konnte es nicht Aufgabe dieses einleitenden Kapitels sein, die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften in ihrer Gesamtheit darzustellen; es interessiert vielmehr nur der Teil der gesetzlichen Bestimmungen, der den Betrieb als betriebswirtschaftliche und soziale Institution berührt.

Die wesentlichen Entwicklungsstufen der Lohnsteuer



III. KAPITEL

AUSWIRKUNGEN AUF DIE ERRECHNUNG UND AUSZAHLUNG DES LOHNES

A. Organisatorische Auswirkungen

Die geschichtliche Entwicklung der Lohnsteuer und Lohnpfändungen hat gezeigt, daß die gesetzliche Indienstnahme des Betriebes mit Aufgaben aus diesen beiden Rechtsinstituten nicht von heute auf morgen ihre Bedeutung erlangt hat, daß vielmehr eine dauernde Zunahme der Belastung des Betriebes festzustellen ist. Handelt es sich bei der Lohnsteuer um einen Vorgang der Gesetzgebung, die durch immer neue gesetzliche Bestimmungen oder durch Verkomplizierung bestehender Vorschriften die gesetzliche Indienstnahme bis zum Stand des heutigen Tages ausgebaut hat, so war es im Gegensatz dazu bei der Lohnpfändung, nachdem dieses Rechtsinstitut durch einmalige Gesetzgebung begründet war und später nur noch formelle Änderungen erfuhr, die Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse, die die Anzahl der Lohnpfändungsfälle nach 1948 laufend zunehmen ließ und so die Bedeutung für den Betrieb erheblich steigerte.

Diese Entwicklung ist auf die betriebliche Lohnabrechnungsorganisation nicht ohne Wirkung geblieben. Es wurden ihr Funktionen übertragen, die ihr vor einigen Jahrzehnten noch völlig fremd waren. In diesem Kapitel ist im einzelnen zu zeigen, welche Bedeutung die gesetzliche Indienstnahme für die betriebliche Lohnabrechnung hat. Es soll herausgearbeitet werden, daß der Staat sich mit dieser Inanspruchnahme einer Organisation bedient hat, die aus betrieblichen Gründen ohnehin schon vorhanden war - ein Tatbestand, der überhaupt die wesentlichste Begründung für diese Ausgestaltung war - daß er aber auch darüber hinaus in erheblichem Maße die Organisation der Lohnabrechnung beeinflußt und gesteuert hat. Maschinenausrüstung, Beleganordnung, Ausbildung der betreffenden Arbeiter u.a. haben ihre Begründung nicht im unwesentlichen Teil in der gesetzlichen Indienstnahme. Gerade diese Tatbestände, die die ursprüngliche Organisation geändert und vor allem erweitert haben, sind Gegenstand der folgenden Erörterungen. Sie zeigen den Datumscharakter der gesetzlichen Indienstnahme besonders gut, ferner wie eine ursprünglich betriebsfremde Tätigkeit zu einem betrieblichen Problem geworden ist, das in der Praxis kaum noch als Datum erkannt wird.

Die betriebliche Inanspruchnahme verursacht einen Wertverzehr, ohne daß der Betrieb dafür eine Vergütung oder Entschädigung erhält. Sie bedeutet für ihn Kosten. In einer Auswertung der formellen, organisatorischen Erkenntnisse wird im zweiten Teil dieses Kapitels unter kostentheoretischem Gesichtspunkt eine systematische Erfassung dieser Auswirkungen, soweit sie sich auf den formellen Teil der Indienstnahme bezieht, versucht.

I. Lohnhöhe und Arbeitszeit als Grundlage der Lohnsteuer- und Lohnpfändungs- berechnungen :

Die Aufgaben des Arbeitgebers aus der gesetzlichen Übertragung von Lohnsteuer- und Lohnpfändungsmaßnahmen beginnen nicht beim Abzug vom Lohn. Die Vielzahl der Einzelbestimmungen über den Inhalt des Arbeitslohnes machen es erforderlich, daß schon die Bruttolohnrechnung Auswertungen vorzunehmen hat, die in erster Linie durch die gesetzlichen Vorschriften bedingt sind.

1. Berechnung des Bruttolohnes aus der Arbeitszeit als Grundlage für die Netto- lohnberechnung

Soweit die Bruttolohnrechnung durch die gesetzliche Indienstnahme mit Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften beeinflusst und geändert wird, müssen die Probleme dieser Auswirkungen der Zielsetzung des Themas entsprechend zum Gegenstand der folgenden Ausführungen gemacht werden.

Nach § 2, Abs. I LStDV sind Arbeitslohn "alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer.... zufließen. Einnahmen sind Güter, die in Geld oder Geldeswert bestehen". Die folgenden Absätze des § 2 und die §§ 3-6 LStDV regeln im einzelnen, was unter Arbeitslohn zu verstehen ist. Unter dem Gesichtspunkt der Bearbeitung in der Lohnerrechnung kann man die verschiedenen Bezugsarten unterscheiden in Bezüge, die sich von der Arbeitszeit ableiten lassen, und in Bezüge, die einmalig oder unregelmäßig zufließen und von anderen Tatbeständen als der Arbeitszeit abhängig sind.

Aus der Arbeitszeit abgeleitet werden in erster Linie die Grundentgelte, ob sie im Zeitlohn oder im Akkordlohn errechnet werden. Ihre Ausrechnung dient primär einer genauen Entgeltsermittlung für die Arbeitnehmer und der innerbetrieblichen Kostenrechnung. Die Betriebswirtschaftslehre und die Praxis haben

für ihre Zwecke die verschiedensten Methoden einer wirtschaftlichen Lohnerrechnung entwickelt, die in der Praxis Anwendung finden. Soweit es sich dabei um die Bruttolohnrechnung handelt, wurden stärkere Einflüsse durch die Übertragung dieser hoheitlichen Aufgaben nicht festgestellt.

Nur in einem Punkt ist selbst die Berechnung des Bruttolohnes aus der Arbeitszeit bereits durch Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften bestimmt; bei den Überstunden, die sowohl bei den Lohnpfändungen (§ 850a, Ziff. 1 ZPO) als auch bei der Lohnsteuer eine von der betrieblichen Notwendigkeit abweichende Behandlung erfahren. Die LStDV unterscheidet sogar steuerpflichtige und steuerfreie Zuschläge zum Grundlohn. Während Zuschläge für normale Überstunden und Überschichten zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören (§ 2, Abs. III, Ziff. 4 LStDV), sind gesetzliche oder tarifliche Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit steuerfrei, wenn der Arbeitslohn DM 15 000 im Kalenderjahr nicht übersteigt (§ 32a LStDV)

Diese verschiedene Behandlung von Normal- und Überstunden und der Überstunden unter sich macht zusätzliche Aufschreibungen notwendig. Es müssen eigens dafür auf den Lohnabrechnungsformularen besondere Spalten, getrennt nach steuerfreien und steuerpflichtigen Zuschlägen, berücksichtigt werden. Da die Arbeitszeiterfassung in der Regel eine Aufgabe der Betriebsverwaltung - also des Meisters oder Werkstattsschreibers - ist, wird durch die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeitdifferenzierung die Verwaltungsfunktion der Betriebsabteilungen, wo Überstunden relativ am häufigsten sind und auch honoriert werden, erweitert. Erfasst der Meister die Arbeitszeit der ihm unterstellten Arbeiter selbst, so bedeuten für ihn diese gesetzlichen Vorschriften eine Mehrbelastung, die häufig genug zur Überlastung führt. Durch eine solche Aufblähung der Verwaltungsfunktion kann es erforderlich sein, einen Werkstattsschreiber anzustellen. Hatte sich ein Meister ohnehin schon einen Werkstattsschreiber für die Erledigung seiner Aufschreibearbeiten engagiert, so muß diesem u. U. wenigstens zeitweise eine Hilfskraft zur Verfügung gestellt werden. Da insbesondere die Lohnsteuervorschriften nicht nur eine einfache Trennung von Normalzeit und Überzeit verlangen, vielmehr gerade die Überzeit in einen steuerfreien und einen steuerpflichtigen Teil gliedern, ist es regelmäßig erforderlich, daß der Meister bzw. der Werkstattsschreiber, teilweise vielleicht sogar die beige stellte Hilfskraft über Kenntnisse in Lohnsteuer- und Lohnpfändungsfragen verfügen müssen. Dieses Erfordernis müßte dann auf die ganze Arbeiterschaft ausgedehnt werden, wenn der Arbeiter seine Arbeitszeit selbst auf die dafür vorgesehenen Formulare schreibt. In diesen Fällen

werden außer der Aufblähung der Verwaltungsfunktion als Folge gesetzlicher Indienstnahme die Fehlerquellen bei der Erfassung des Materials für das betriebliche Rechnungswesen vermehrt. Für den Betrieb wirken sich solche Fehler besonders hinsichtlich unrichtiger Lohnsteuerberechnung und -abführung aus. Die damit zusammenhängenden Folgen sind an verschiedenen anderen Stellen dieser Abhandlung erläutert.

Bei Firmen mit lochmaschineller Abrechnung werden durch Aufteilung der gesamten Bezüge nach einem Lohnartenschlüssel die verschiedenen Überstundenarten ebenfalls getrennt erfaßt, so wenn beispielsweise u.a. folgende Lohnarten gebildet werden:

- 40 = Schichtzuschläge für Akkordarbeiter der 2. und 3. Schicht,
- 41 = Zuschläge für die ersten 12 Mehrarbeitsstunden wöchentlich bzw. die ersten 2 Stunden täglich = 25%,
- 43 = Zuschläge ab 3. täglicher Mehrarbeitsstunde bei Tag und in der Nacht = 50%,
- 70 = Nachtzuschlag von 19.00 - 6.00 Uhr (für normale Arbeitszeit und bis zu 2 Mehrarbeitsstunden) = 15%,
- 83 = Zuschlag für Arbeit an Sonntagen = 50%,
- 84 = Zuschlag für Arbeit an lohnzahlungspflichtigen und tariflich gleichgestellten Feiertagen = 100%.

Schließlich erfordern die lohnsteuerlichen Bestimmungen betreffend die Überstunden, daß die gezahlten Überstundenzuschläge für die Zwecke der von der Steuerverwaltung durchzuführenden Lohnsteueraußenprüfungen auf eigenen Listen, getrennt nach den verschiedenen Überstundenarten, festgehalten werden.

Vor allem die Lohnsteuerbestimmungen wirken sich also bis zur Bruttolohnrechnung hin aus. Hier bereits stellt sich die Frage, wie weit die dargestellten Aufgaben allein von gesetzlichen Bestimmungen herrühren. Zweifellos ist es für die innerbetriebliche Kontrolle sehr erwünscht, eine möglichst weitgehende Aufteilung der Lohnarten vorzunehmen. Ebenfalls ist die Aufteilung der Überstunden nach Art und Höhe nützlich, und zwar nicht nur für die innerbetriebliche Kontrolle, sondern auch für eine übersichtliche und verständliche Darstellung der Lohnabrechnung für den Arbeitnehmer. Trotzdem hat sich der Gesetzgeber nicht nur vorhandener Instrumente bedient, sondern auch verlangt, daß diese

Institutionen nach seinen Wünschen abgeändert werden. Davon ist ein Teil, wie die strenge Trennung der Zuschläge in steuerfreie und steuerpflichtige, ausschließlich steuerlich bedingt, andere Auswertungen dagegen sind, obwohl sie zunächst durch die gesetzliche Indienstrafe verursacht und damit ihrem Zweck nach betriebsfremd sind, auch für betriebliche Zwecke von Wert. Insoweit hat der Gesetzgeber die betriebliche Verwaltung in manchem sogar befruchtet.

2. Die Bestandteile des Bruttolohnes, die nicht aus der Arbeitszeit abgeleitet werden können und die Probleme bei ihrer Ermittlung

Außer dem aus der Arbeitszeit ableitbaren wesentlichen Bestandteil des Arbeitsentgeltes enthält der Begriff des Arbeitseinkommens i. S. der gesetzlichen Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften noch eine Reihe anderer Bestandteile, die entweder als laufendes Entgelt eine andere Berechnungsgrundlage als die Arbeitszeit haben, oder die von einer bestimmten, einmaligen Bedingung abhängig sind.

Arbeitslohn lt. Lohnsteuerdurchführungsverordnung

Die gesetzlichen Grundlagen für diese weiteren Einkommensbestandteile für die Lohnsteuer sind die §§ 2, Abs. II-VI LStDV und die Abschnitte 2-23 LStR 1957. Diese Vorschriften werfen in den Betrieben eine Reihe weiterer Probleme auf.

Es entsteht zunächst ein Erfassungsproblem. Diese zum Einkommen i. S. des § 2, Abs. I, Satz 1 LStDV gehörenden Beträge sind wie das übrige Entgelt sowohl auf dem Lohnkonto als auch in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Es handelt sich um Erschwerniszuschläge (Hitze-, Wasser-, Gefahrenzuschläge, Schmutzzulagen), um steuerpflichtige Unterstützungen (nicht Notstandsbeihilfen), Entschädigungen verschiedener Art und um sonstige einmalige Zuwendungen (Jubiläums-, Heirats- und Geburtszuwendungen, Weihnachtsgratifikationen u. a.). Die Beträge werden der auszahlenden oder anweisenden Stelle vom Empfänger quittiert. Die Quittungen sind die Belege für Lohnkonto und SammelListen. Es würde zu weit führen, für jede Einkommensart das Verfahren im einzelnen darzustellen, da wesentliche Abweichungen nicht festgestellt werden konnten. Es bleibt lediglich festzuhalten, daß die Lohnsteuervorschriften auch bei diesen Einkommensbestandteilen zu Erfassungen verpflichten. Diese Aussage muß allerdings dahingehend eingeschränkt werden, daß es im Sinne eines übersichtlichen Rechnungswesens liegt, die Erfassungen - auch im verlangten Ausmaß - für innerbetriebliche Zwecke vorzunehmen. Eine Belastung der Lohnrechnung,

die ausschließlich durch die gesetzliche Indienstnahme verursacht ist, kann also auch hier nicht erkannt werden.

Für die Erfassung der Erschwerniszuschläge (§ 2, Abs. III, Ziff. 5 LStDV) gilt eine Ausnahme. Sie werden wie die differenzierten Aufzeichnungen der Überstunden in den Betriebsbüros oder von den Arbeitnehmern selbst vorgenommen, von Leuten also, die weder in Lohnsteuerangelegenheiten noch in Fragen der Kostenerfassung ausreichend ausgebildet sind und deswegen eine erhebliche Fehlerquelle für die Erfassung bedeuten. Diese Entwicklung wird durch die gesonderte Erfassung von Erschwerniszuschlägen weiter begünstigt.

Neben die Erfassung tritt ein Problem der Bewertung, das für die heute wieder sehr stark in den Vordergrund tretenden Sachleistungen (freie Wohnung, freie Kleidung, vom Betrieb gestellter PKW u. a.) auftritt. Solche Sachleistungen sind zu den üblichen Mittelpreisen des Verbrauchsortes zu bewerten.

Manchmal sind gerade bei einmaligen Zuwendungen Fragen der Abgrenzung zu beantworten, wenn diese Einkommensbestandteile nur zum Teil der Lohnsteuerpflicht unterliegen¹. In diesen Fällen helfen sich die Betriebe mit statistischen Aufstellungen, die nach steuerpflichtigen und nach steuerfreien Beträgen gegliedert sind. Auf Grund dieser Übersichten wird nur der steuerpflichtige Teil in die Lohnabrechnung übernommen.

Schließlich sind es Auslegungsfragen, die in diesem Zusammenhang gelöst werden müssen, und eine gute Sachkenntnis und die Fähigkeit, tatsächliche Situationen auf die juristischen Vorschriften anzuwenden, erfordern. In einem späteren Teil wird auf diese Problematik noch näher einzugehen sein², hier genügt nur der Hinweis auf einige in diesem Zusammenhang interessante höchst-richterliche Entscheidungen³.

Als Ergebnis der Überlegungen über die Einflußnahme der gesetzlichen Lohnsteuerbestimmungen auf die betriebliche Bruttolohnrechnung kann festgehalten werden, daß eine ausschließliche Belastung aus gesetzlicher Indienstnahme

1) z.B. §§ 5, 6, Ziff. 9 und 10 LStDV, außerdem die Abschnitte 10a und 11 der LStR 1957

2) siehe auch S. 195

3) BFH-Urteil vom 18.1.1957 - VI 76/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 276,
BFH-Urteil vom 20.9.1954 - IV 283/55 U in Betrieb Jahrg. 1954 S. 531,
BFH-Urteil v. 29.9.1955 - IV 231/55 U in Betrieb Jahrg. 1955 S. 1055

nicht festgestellt werden kann. Bei den meisten Auswirkungen handelt es sich ohnehin um betriebliche Notwendigkeiten. Zum mindesten sind sie betriebswirtschaftlich erwünscht. Allein schwierige Auslegungsfragen, die das Entgelt schlechthin betreffen, und solche Entgeltsarten, die zum Teil steuerfrei und zum anderen Teil steuerpflichtig sind, lassen eine lohnsteuerlich bedingte Belastung schon bei Überlegungen um das Bruttoentgelt erkennen. Bei der Lohnpfändungsabwicklung kann von einer ähnlichen Belastung kaum gesprochen werden, wie im folgenden gezeigt wird.

Arbeitseinkommen lt. ZPO

Durch die Lohnpfändungsvorschriften erhält die Bruttolohnrechnung überhaupt keine nennenswerten Impulse. Das läßt sich einmal daraus erklären, daß trotz steigender Zahlen der Anteil gepfändeter Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft nur sehr gering ist¹. Schon aus diesem Grund wird zwar die Lohnpfändung im allgemeinen in der Lohnbuchhaltung abgewickelt, funktionell ist aber eine Eingliederung in die Lohnberechnungsstelle nicht vollzogen. Der Lohnpfändungsabzug wird vielmehr immer erst nach beendeter Lohnabrechnung vorgenommen. Erst hier wirken sich dann die Einzelbestimmungen über die Lohnpfändung aus.

Der zweite Grund dafür ist der § 850 ZPO, der in Abs. IV dem Arbeitgeber mit folgender Bestimmung entgegenkommt: "Die Pfändung des in Geld zahlbaren Arbeitseinkommens erfaßt alle Vergütungen, die dem Schuldner aus der Arbeits- oder der Dienstleistung zustehen, ohne Rücksicht auf ihre Benennung oder Berechnungsart". Dabei sind die Beträge, "die unmittelbar auf Grund steuerrechtlicher oder sozialrechtlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind", nicht mitzurechnen (§ 850e, Ziff. 1 ZPO). Als Grundlage für die Berechnung der Lohnpfändungshöhe gilt somit das Nettoeinkommen des Arbeitnehmers.

-
- 1) Lohnpfändungen, eine Untersuchung des DIHT, Schriftenreihe des DIHT, Heft 27, Anlage 4, ferner: Werksrundschau, Werkzeitschrift der Magirus Deutz AG Köln-Deutz Jahrg. 1953 Heft 11, Echo der Arbeit, Werkzeitschrift der Hüttenwerke Oberhausen Jahrg. 1954 Heft 2

Der Lohnpfändungsrechner geht bei seinen Berechnungen vom Ergebnis der Netto-lohnrechnung - nicht der Bruttolohnrechnung - aus und berücksichtigt die besonderen Bestimmungen der ZPO. Dabei kommen - allerdings selten - in Betracht: Bezüge, die ein Arbeitnehmer zum Ausgleich von Wettbewerbsbeschränkungen für die Zeit nach Beendigung seines Dienstverhältnisses beanspruchen kann, ferner Renten, die auf Grund von Versicherungsverträgen gewährt werden, wenn diese Verträge zur Versorgung des Versicherungsnehmers oder seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen abgeschlossen sind (§ 850, Abs. III ZPO). Auch von den unpfändbaren Beträgen bleibt ein Teil der Pfändung unterworfen (§ 850a, Ziff. 1, 4, 5 ZPO). Aus diesen Sonderberechnungen, um die die Ergebnisse der Nettolohnrechnung zu ergänzen sind, ergeben sich einige zusätzliche Belastungen, die aber nicht das Bruttolohnabrechnungsverfahren im gesamten beeinflussen. Diese Bestandteile des pfändungspflichtigen Einkommens werden teilweise in der Praxis nur über Pauschalbeträge oder überhaupt nicht berücksichtigt. In diesen Fällen kann von einer zusätzlichen Belastung gar nicht gesprochen werden.

II. Berechnung der für die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsvorschriften maßgebenden Lohnhöhe

Wesentlich stärker als die Bruttolohnberechnung, überwiegend sogar ausschließlich ist die Berechnung der Einkommenshöhe, die für die Ermittlung der einzu-behaltenden Beträge relevant ist, durch gesetzliche Indienstnahme beeinflusst; denn diese Einkommenshöhe wird zum überwiegenden Teil nur für den betrieblichen Lohnabzug benötigt. Die Berücksichtigung des nicht steuerpflichtigen und nicht pfändbaren Arbeitseinkommens, die Ermittlung der Abzugsbeträge aus den verschiedenen Tabellen, die Beachtung von Freibeträgen bei der Lohnsteuer u. a. sind nicht zusätzlich von Bedeutung für den Betrieb. Es handelt sich im Gegenteil um reine Vollzugsarbeiten des Betriebes für den Staat, weshalb sie in ihrer Bedeutung und Auswirkung für den Betrieb für die Thematik dieser Arbeit von Interesse sind.

1. Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens

Der Einkommensteuerpflicht unterliegen natürliche Personen -- unter den Voraussetzungen des § 1 EStG - mit ihrem Einkommen, das sie innerhalb eines Kalenderjahres bezogen haben (§ 2, Abs. I EStG). Beim lohnsteuerpflichtigen Einkommen kann es sich unter den in § 2, Abs. III, Ziff. 1-7 EStG genannten Einkunftsarten nur um Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit handeln. Ein-

kommen ist damit der Gesamtbetrag der Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit nach Abzug der Sonderausgaben gemäß §§ 10-10d EStG und § 20 LStDV (§ 2, Abs. II Satz 1 EStG). Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit sind der Überschuß der Einnahmen über die Werbungskosten (§ 2, Abs. IV, Ziff. 2 EStG). Die Einnahmen eines Arbeitnehmers sind sein Arbeitslohn. Von diesem Bruttoentgelt sind zunächst einige Korrekturen um die steuerfreien Beträge zu machen. Schließlich sind die Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen in der besonderen Art ihrer Berücksichtigung bei der Lohnsteuer abzusetzen.

Berücksichtigung des nicht steuerpflichtigen Arbeitslohnes

Die §§ 3, 3a EStG und 4, 5 und 6 LStDV zählen eine ganze Reihe von Entgeltsarten auf, die steuerfrei sind. Es ist aus diesen Bestimmungen nicht zu ersehen, ob der Gesetzgeber die steuerfreien Beträge zum Einkommen, im speziellen Fall zum Arbeitseinkommen gerechnet wissen will, um sie vom Bruttobetrag wieder abzusetzen, oder ob sie erst gar nicht in Ansatz gebracht werden sollen. Es handelt sich um ein formelles Problem, das in beiden Richtungen ausgelegt werden kann und ausgelegt wird¹. Am einfachsten und für die Lohnabrechnung ohne zusätzliche Belastung ist die Methode, die die steuerfreien Beträge überhaupt nicht über die Lohnsteuer führt, sondern eigene Beantragung, Erfassung, Bearbeitung und Auszahlung mit damit verbundener separater Abrechnung in eigens dafür bestimmten Stellen vorsieht². Daß es sich hier allerdings um ein zweischneidiges Schwert handelt, hat Gaugler in seiner oben genannten Untersuchung nachgewiesen. Zwar sind es überwiegend andere als steuerrechtliche Gründe, die zu einer von der Lohn- bzw. Gehaltszahlung getrennten Auszahlung solcher Entgelte veranlaßt, aber in nicht wenigen Fällen werden auch abrechnungstechnische Gründe dafür angeführt, die teilweise auch die Steuerfreiheit bestimmter Entgelte betreffen. Die "unliebsamen Überschneidungen", die als Folge dieser getrennten Auszahlungsform deswegen entstehen, weil in vielen Fällen mehr als eine betriebliche Instanz für die Beantragung, Bearbeitung und Abrechnung solcher Entgelte zuständig ist, haben damit - wenn auch nur teilweise - ihre Ursache in der gesetzlichen Indienstnahme.³

- 1) Über die organisatorische Ausgestaltung der Zuweisung und Auszahlung zusätzlicher sozialer Leistungen vgl. Gaugler, Zusätzliche Sozialleistungen i.d. betriebl. Praxis, Gerlach'sche Verlagsbuchhandlung München 1957
- 2) z.B. Personalabteilung, Sozialabteilung, Unterstützungskasse, Werksfürsorge, Betriebsrat u.a. - aus Gaugler, a.a.O. S. 108
- 3) Gaugler, a.a.O. S. 117

Eine zweite Möglichkeit ist die Zuweisung und Auszahlung dieser Beträge gemeinsam mit den laufenden Bezügen und die damit zusammenhängende Verrechnung in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung. Dafür werden neben anderen wesentlichen Gesichtspunkten¹ auch verrechnungstechnische verantwortlich gemacht. Die Zuwendungen werden dann in der Abrechnung dem Bruttoentgelt hinzugerechnet, müssen aber in einer besonderen Rechenspalte als steuerfreie Beträge wieder abgesetzt werden.

Ähnliches gilt für solche Zuwendungen, die nur bis zu einer gewissen Höhe steuerfrei sind, wie Jubiläumsgeschenke, Weihnachtsgratifikationen, Heirats- und Geburtsbeihilfen u. a. Hier kann entweder eine Trennung in steuerfreie und steuerpflichtige Beträge vorgenommen werden, von denen man nur die steuerpflichtigen über die Lohnabrechnung führt, oder man verrechnet wieder den ganzen Betrag bei der Lohnermittlung und setzt die steuerfreien Entgelte ab.

Die Eigenart der Steuertabelle und die Probleme, die sich daraus für das Ablesen ergeben

Bei dem so ermittelten steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt es sich um die Einnahmen i. S. des § 2, Abs. IV, Ziff. 2 EStG. Um nun durch Berücksichtigung der Werbungskosten und Sonderausgaben das steuerpflichtige Einkommen zu erhalten, hat der Gesetzgeber für den Arbeitgeber Lohnsteuertabellen erstellt und veröffentlicht.

Die Lohnsteuertabellen sind von den Einkommensteuertabellen verschieden. Der Unterschied liegt einmal in der Aufteilung der Lohnsteuertabellen in eine Lohnsteuerjahres-, Lohnsteuermonats-, Lohnsteuerwochen- und Lohnsteuertagestabelle, während die Einkommensteuertabelle nur Jahrestabelle ist. Diese Aufteilung richtet sich nach den Erfordernissen der betrieblichen Praxis, die mit verschiedenen Lohnzahlungszeiträumen arbeitet.

Sie bringt andererseits ein umfangreiches Zahlenmaterial in den Betrieb, das für den ablesenden Bearbeiter nur schwer zu bewältigen ist. Besonders wenn nach einer Steuertarifänderung neue Tabellen veröffentlicht werden, erfordert gerade der Umfang der Lohnsteuertabellen ein langwährendes Einarbeiten.

1) Gaugler, a. a. O. S. 101

Wenn darüberhinaus sogar die Systematik der Lohnsteuertabellen wechselt, wie bei der Steuerreform 1958 ¹, erhöhen sich diese Schwierigkeiten nicht unerheblich. Auf Einzelheiten wird in den folgenden Ausführungen noch eingegangen.

Der zweite Unterschied zur Einkommensteuertabelle liegt in der Verschiedenheit der Steuersätze in der Einkommen- und Lohnsteuerjahrestabelle für die gleiche Einkommenshöhe. Die Differenz ist daraus zu erklären, daß in der Lohnsteuertabelle Pauschalsätze für Werbungskosten (§ 9a, Abs. I Ziff. 1 EStG) und Sonderausgaben (§ 10c, Abs. I, Ziff. 1 EStG) bereits eingearbeitet sind. Das bedeutet eine erhebliche Erleichterung für den Lohnsteuerabzug im Betrieb. Durch die gleichzeitige Absetzung von Werbungskosten und Sonderausgaben fällt im Lohnsteuerverfahren sowohl der Begriff des Einkommens (§ 2, Abs. II, Satz 1 EStG) als auch der der Einkünfte (§ 2, Abs. IV EStG) weg. Der Betrag, von dem nach der Lohnsteuertabelle die Steuer abgelesen wird, sind die Einnahmen (§ 8 EStG). Bei diesem Verfahren wollte der Gesetzgeber nicht von der Systematik der Einkommensbesteuerung abgehen; es sollte nur eine Vereinfachung des Verfahrens für den Arbeitgeber erreicht werden ².

Die Lohnsteuer wird nicht wie die Kapitalertragsteuer und die Aufsichtsratssteuer als bestimmter gleichbleibender %-Satz ermittelt, sondern sie berücksichtigt in der Tabelle wie die Einkommensteuer soziale Tatbestände wie Einkommenshöhe, Familienstand und Kinderzahl. Die Tabellen waren bis zur Steuerreform 1958 in 3 Steuerklassen eingeteilt, von denen die Klasse III noch einmal in 5 Spalten je nach der Kinderzahl des Steuerpflichtigen aufgegliedert war. Die Differenzierung ergab sich aus den Steuerermäßigungen für die Ehefrau und die Kinder. An die Stelle dieser Ermäßigungen sind nach der neuen Regelung Freibeträge getreten, die in die Tabellen eingearbeitet werden müssen. Ebenso finden die neuen Grundsätze der Ehegattenbesteuerung in den neuen Tabellen Berücksichtigung. Durch diese Systemänderungen mußte die grundsätzliche Tabellengliederung ebenfalls geändert werden. Die neuen Lohnsteuertabellen enthalten folgende 4 Steuerklassen:

Steuerklasse I: für diejenigen Unverheirateten unter 50 Jahren, denen kein

1) BGBl I S. 343 (für die LStDV)

2) Siehe auch im geschichtlichen Teil S. 36

Kinderfreibetrag gewährt wird und die nicht Verwitwete nach § 32a, Abs. II EStG sind, außerdem für diejenigen Verheirateten, die dauernd getrennt leben und denen kein Kinderfreibetrag gewährt wird.

Steuerklasse II: für diejenigen, Unverheirateten, die über fünfzig Jahre alt sind oder denen mindestens ein Kinderfreibetrag gewährt wird und die nicht Verwitwete nach § 32a, Abs. II EStG sind, ferner für die Verheirateten, die dauernd getrennt leben, wenn sie über fünfzig Jahre alt sind oder ihnen ein Kinderfreibetrag gewährt wird.

Steuerklasse III: für diejenigen Verheirateten, die nicht dauernd getrennt leben und deren Ehegatte nicht auch Arbeitnehmer ist, und diejenigen Verwitweten, die zu einer der Verwitwetengruppen gehören, die in § 32a, Abs. II EStG bezeichnet sind.

Steuerklasse IV: für Verheiratete, die beide Arbeitnehmer sind und nicht dauernd getrennt leben. Bei den Steuerbeträgen in dieser Steuerklasse sind für die berücksichtigungsfähigen Kinder nur halbe Kinderfreibeträge berücksichtigt.

In den Tabellen bleibt es nicht bei diesen 4 Steuerklassen, da für die Klassen II-IV Freibeträge für verschiedene Kinderzahlen in Frage kommen können. Die neuen Lohnsteuertabellen haben also nicht, wie es den Anschein hat, eine Steuerklasse weniger als die alten, sondern eine große Zahl mehr. Ein Blick auf die veröffentlichten Tabellen bestätigt diese Aussage, mit der die Mehrbelastung der Betriebe durch die Steuerreform 1958 ausgedrückt werden soll.

In den Lohnsteuertabellen sind für gleichbleibende Einkommensintervalle und jede Steuerklasse - bzw. innerhalb der Steuerklassen II-IV für die Kinderzahlen 0-5 - die einzubehaltenden Beträge angegeben. Gleichzeitig sind auch die maßgebenden Kirchensteuern- und Sozialversicherungsbeträge für dieselben Einkommensintervalle aufgeführt. Das ganze ergibt ein sehr umfangreiches Tabellenmaterial, aus dem der Lohnabrechner die Abzugsbeträge ablesen muß. Diese Aufgabe erfordert große Konzentration und kann eine erhebliche Fehlerquelle sein.

Viele Arbeitgeber wenden für ihre Lohnabrechnung einen Zeitraum von einem Monat an, leisten aber wöchentlich, zweiwöchentlich oder nach Dekaden Abschlagszahlungen. Die Lohnsteuer ist jeweils am 10. nach Ablauf eines Kalendermonats an das Finanzamt abzuführen¹. Würde der Arbeitgeber

1) Ausnahmen: § 41, Abs. III, Ziff. 2 und 3 LStDV

bei den Abschlagszahlungen Bruttobeträge ausschütten, dann würde er regelmäßig auch Teile der Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung auszahlen, die er bei der Endabrechnung wieder zurückfordern könnte. Um dies zu vermeiden, haben sich die Betriebe Abzugstabellen erstellt, die, von einem Durchschnittsmonatslohn ausgehend, ziemlich genau die verschiedenen Abzüge in einem Gesamtbetrag erfassen.¹

Beachtung der Freibeträge auf der Lohnsteuerkarte

Weist der Arbeitnehmer nach, daß die Werbungskosten (§ 20, Abs. I LStDV) oder Sonderausgaben (§ 20a, Abs. I LStDV) die in der Lohnsteuertabelle eingearbeiteten Freibeträge übersteigen, oder weist er außergewöhnliche Belastungen nach (§§ 25-26 LStDV), so hat das für seinen Wohnsitz zuständige Finanzamt den über die Pauschalsätze hinausgehenden Betrag als steuerfrei zu vermerken. Vor Anwendung der Lohnsteuertabelle sind solche Freibeträge nach § 34 LStDV zu berücksichtigen. Die Betriebe übertragen gewöhnlich diese Beträge mit den Personalangaben auf ihre internen Lohnabrechnungsformulare bzw. auf die Stammkarten ihres Lochkartensystems. Solche Übertragungen erfordern jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres erhebliche Stoßarbeiten, die jedoch aus Vereinfachungsgründen für den Lohnabrechner, der die notwendigen Angaben für den Lohnabzug auf einem einzigen Formular findet, wünschenswert sind.

Der vom Finanzamt auf der Steuerkarte eingetragene steuerfreie Jahresbetrag ist vom Arbeitgeber vom Tag der Eintragung an, für das ganze Jahr gerechnet, zu berücksichtigen. Wird z.B. am 1.7. ein steuerfreier Betrag von DM 600.- eingetragen, so ergäbe das einen steuerfreien Monatsbetrag von DM 50.-. Da derselbe jedoch erst ab 1.7. berücksichtigt werden kann, sind für die restlichen 6 Monate des Kalenderjahres jeweils DM 100.- abzusetzen. Die Berechnung des Monatsbetrages obliegt dem Arbeitgeber (Abschn. 42 LStR 1957).

Neben den steuerfreien Beträgen, die auf der Lohnsteuerkarte vermerkt sind, müssen vor Anwendung der Lohnsteuertabelle auch etwa erforderliche Hinzurechnungsbeträge berücksichtigt werden. Solche Hinzurechnungsvermerke werden von den Gemeindebehörden bei Ausstellung mehrerer Lohnsteuerkarten auf der zweiten und jeder weiteren Karte eingetragen (§ 14 LStDV). Diese Vermerke

1) Einzelheiten siehe S. 66

brauchen vom Arbeitgeber nur berücksichtigt zu werden, wenn sie auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind. Hier gilt uneingeschränkt das durch das ganze Lohnsteuerrecht hindurchgehende und den Arbeitgeber schützende Prinzip der Maßgeblichkeit der Lohnsteuerkarte. Liegt die Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber nicht vor, so hat dieser gewissermaßen ex officio Beträge gemäß § 37, Abs. I LStDV dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers hinzuzurechnen. Mit dieser Maßnahme soll, da vom günstigsten Stand des Arbeitnehmers ausgegangen wird, die Haftung des Arbeitgebers beschränkt werden. Gleichzeitig bedeutet sie einen Druck auf den Arbeitnehmer, seine Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber vorzulegen.

Jeder steuerfreie Betrag und jeder Hinzurechnungsbetrag belastet die Lohnabrechnungsstelle zusätzlich. Die gesetzliche Indienstrafe wirkt sich hier u. U. besonders stark aus, da die absetzbaren bzw. die Hinzurechnungsbeträge unregelmäßig und in verschiedenen Höhen anfallen und eine schematische Abwicklung nur bedingt zulassen.

2. Ermittlung des pfändbaren Einkommens

Berücksichtigung der nicht pfändbaren Teile des Arbeitseinkommens

Beim Vorliegen einer Lohnpfändung gegen einen Arbeitnehmer wird zwischen die Lohnberechnung und die Lohnausbezahlung die gesetzlich vorgeschriebene Lohnpfändungsabwicklung geschaltet. Dabei kann nach § 850, Abs. IV in Verbindung mit § 850e, Ziff. 1 ZPO von dem in der Lohnabrechnungsstelle ermittelten Nettolohn ausgegangen werden. Das bedeutet für die Bearbeitung zunächst eine erhebliche Erleichterung. Zum Nettolohn müssen dann allerdings sämtliche steuerfreien Bezüge, die pfändbar sind, hinzugezählt werden. Dabei entstehen erhebliche Schwierigkeiten, da aus den Lohnerrechnungsunterlagen die Entgeltsarten in der Regel nicht lückenlos ersichtlich sind. Eine ganze Reihe von Zuschlägen zum Grundeinkommen sind aber nach den Lohnpfändungsvorschriften anders zu behandeln als nach der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (z. B. Weihnachtsvergütungen: § 850a, Ziff. 4 ZPO bzw. § 6, Ziff. 10 LStDV). Durch eine Angleichung von Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Lohnpfändungsbestimmungen könnte für die Betriebe eine Erleichterung geschaffen werden.

Von den unpfändbaren Bezügen lt. § 850a ZPO kommen insbesondere die Hälfte der Vergütungen für Mehrarbeitsstunden, Aufwandsentschädigungen jeder Art, Heirats- und Geburtsbeihilfen, Erziehungs- und Studiengelder und ein Teil der Weihnachtsvergütungen in Betracht. Die zu Grunde liegenden Ausnahmbestimmungen haben den Zweck, die Bezüge, die aus bestimmten Anlässen gegeben werden, in ihrer Zwecksetzung zu erhalten und sie dem Empfänger - auch dem gepfändeten - möglichst in voller Höhe zukommen zu lassen. Deswegen ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, solche pfändungsfreien Entgelte bei der Berechnung der Pfändungsfreigrenze außer Betracht zu lassen. Die strenge Befolgung dieser Vorschrift ist in der Praxis nicht ausnahmslos anzutreffen. Im Gegenteil verzichten Firmen, bei deren Arbeitnehmern die pfändungsfreien Bezüge ohne den Freibetrag des Grundeinkommens nach § 850c ZPO nur einen kleinen Teil des Arbeitseinkommens ausmachen, auf die genaue Ermittlung des pfändbaren Betrages und ziehen es vor, die einzubehaltenden Beträge im Interesse einer möglichst baldigen Tilgung der Schuld nach oben aufzurunden. Folgendes Beispiel, bei dem der Anteil der pfändungsfreien Beträge nach § 850a ZPO am gesamten Arbeitseinkommen immerhin 9,5% beträgt, soll die Auswirkung auf den Gepfändeten zeigen:

Beispiel: Der Gepfändete ist Arbeiter einer Firma, die wöchentlich den Lohn abrechnet und bei dem folgende Voraussetzungen vorliegen:

Stundenlohn	DM	2,20
Erschwerniszulage	DM	-,05 pro Stunde
Pfändungsklasse		2
Krankenkasse		8%
Kirchensteuer		8%

Die Firma arbeitet 45 Stunden wöchentlich, der Arbeiter hat zusätzlich 5 Stunden Überzeit mit 25% Aufschlag (steuerpflichtig) verrechnet.

45 Stunden	a	2,20	99.--
Erschwerniszulage	45 x	-,05	2,25
Überstunden	(ohne Erschwerniszulage)		
	5 x	2,75	13,75
			115,--

Abzüge:	Lohnsteuer ¹	4,82	
	Kirchensteuer	-.39	
	Sozialversicherung	13,76	18,97
			96,03

1) Die Zahl ist der Lohnsteuertabelle 1957 entnommen. Eine grundsätzliche Neuerung nach der Steuerreform 1958 ergibt sich nicht.

1) Berechnung des Pfändungsbetrages ohne Berücksichtigung der pfändungsfreien Beträge, lt. Tabelle 22,80

2) Berechnung des Pfändungsbetrages unter Berücksichtigung der pfändungsfreien Beträge:

Arbeitseinkommen		96,03
./. Erschwerniszulage	2,25	
./. 50% der Überzeitvergütung	6,87	9,12
		86,91
Davon Pfändungsbetrag		19,--
Differenz		3,80
		=====

Der Unterschiedsbetrag von DM 3,80, der dem Arbeitnehmer bei genauer Berechnung mehr verbleiben würde, wird von manchen Arbeitgebern als zu gering angesehen, um deswegen die exakte Berechnung durchzuführen. Der Arbeitgeber kann dieses Recht nicht aus dem Gesetz ableiten. Grundsätzlich ist die genaue Rechnung seine Pflicht. Im Einzelfall, besonders wenn bei einer geringeren Zahl von Überstunden die Differenz noch kleiner als im obigen Beispiel wird, spricht allerdings die Billigkeit für die vereinfachte Methode. Dabei muß als weitere Größe die Höhe des dem Arbeitnehmer verbleibenden Nettolohnes berücksichtigt werden. Sie beträgt im Falle des Beispiels DM 73,23 bzw. 77,03. Die Differenz, um die der gesetzlich ausgerechnete Betrag von DM 77,03 durch vereinfachte Rechnung gekürzt wird, beträgt 4,9%. Schließlich darf bei einer solchen Überlegung auch die Pfändungsklasse nicht unberücksichtigt bleiben, die für das Beispiel mit 2 angegeben war.

Solche Überlegungen werden in der Praxis angestellt. Sie führen in den meisten Fällen zu der vereinfachten Berechnung, die die Bestimmungen des § 850a ZPO übergeht. Beanstandungen liegen in der Regel keine vor, da die Arbeitnehmer überwiegend diese Handlungsweise billigen, wenn sie überhaupt die Ungenauigkeit feststellen, was bei der relativ nur geringen Verbreitung der Pfändungstabelle nicht die Regel ist.

Die Pfändungstabelle und das Ablesen der Beträge

Die Pfändungstabelle ist nach dem Vorbild der bis zur Steuerreform gültigen Lohnsteuertabellen in Klassen eingeteilt. Die personellen Unterlagen für die Entscheidung, in welche Klasse der gepfändete Arbeitnehmer einzureihen ist,

entnimmt der Pfändungsbearbeiter der Lohnsteuerkarte. Die Systematik der Aufteilung der Zahlen auf die verschiedenen Höhen der Arbeitseinkommen ist den gesetzlichen Bestimmungen entnommen. Die Tabelle geht aus vom pfändbaren Arbeitseinkommen nach § 850c ZPO unter Berücksichtigung von pfändungsfreien Pauschalbeträgen, die aus § 850c ZPO entnommen werden können. Das bedeutet, daß ab einer Einkommenshöhe von DM 169.- in der Pfändungsklasse 1 für jede weiteren DM 2.- DM 1.40 pfändbar sind, für die übrigen Klassen erst ab DM 820.-, während der Anteil bis zu dieser Höhe von DM -.10 an ansteigt. Die Tabelle ist gut übersichtlich und bei weitem nicht so umfangreich wie die Lohnsteuer- und Sozialversicherungstabellen.

Die genaue Pfändungsfreigrenze anhand der Pfändungstabelle wird in der Praxis nur bei der endgültigen Lohnberechnung ermittelt. Bei Abschlagszahlungen werden Erfahrungswerte verwendet, die sich an die Tabellen anschließen. Hier werden sogar Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern getroffen, die nicht selten einen höheren Abzug zugunsten einer schnelleren Abdeckung der Schulden zulassen. Auch bei Abtretungen werden Vereinbarungen mit Arbeitnehmern über die Höhe des einzubehaltenden Betrages getroffen, die von den Werten der Pfändungstabelle ausgehen.

Die Pfändungstabelle ist für den Arbeitgeber eine wertvolle Arbeitserleichterung. Eine Berechnung der Pfändungsfreigrenze nach § 850c ZPO für jeden Einzelfall würde für den Betrieb eine weitere erhebliche Belastung bedeuten.

III. Abzug vom Lohn

Die maßgebende Lohnhöhe, deren Ermittlung oben gezeigt wurde, ist die Berechnungsgrundlage für die Abzugsbeträge, deren Höhe aus den entsprechenden Tabellen ersehen werden kann. Der Arbeitgeber hat diese Beträge (für Lohnsteuer, Kirchensteuer, Sozialversicherung und Lohnpfändungen) einzubehalten. Für den Lohnsteuerabzug ergibt sich diese Pflicht zwingend und ausdrücklich aus § 38, Abs. I EStG. Die Zivilprozeßordnung schreibt für die Lohnpfändungen eine Lohnabzugspflicht nicht ausdrücklich vor. Es muß auf § 829 ZPO¹ in Verbindung mit § 835, Abs. I ZPO² verwiesen werden.

- 1) Mit dem Zugang des Pfändungsbeschlusses an den Drittschuldner hat eine Zahlung der Forderung an den Schuldner zu unterbleiben.
- 2) Die gepfändete Forderung wird dem Gläubiger mit Zugang des Überweisungsbeschlusses an den Drittschuldner überwiesen.

Mit diesen gesetzlichen Vorschriften wird dem Arbeitgeber das Inkasso von Geldbeträgen übertragen, eine Tätigkeit, deren Ausführung grundsätzlich staatlichen Stellen obliegt (z.B. bei der Einkommensteuer dem Finanzamt, bei Pfändungen in Sachen dem Gerichtsvollzieher). Der Abzug vom Lohn ist das eigentlich Hoheitliche an der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer und Lohnpfändungen. Es ist eine typische Verwaltungstätigkeit des Staates, zu deren Erledigung sich dieser des Arbeitgebers über gesetzliche Vorschriften bedient. Die im Zusammenhang mit dem Inkasso = Lohnabzug stehenden Tätigkeiten sind ausschließlich durch die gesetzliche Indienstnahme verursacht und deshalb für die Thematik dieser Arbeit von besonderer Bedeutung.

1. Lohnsteuer-, Kirchensteuer- und Sozialversicherungsabzug

Mit der Begründung des betrieblichen Lohnabzugs als Inkassoverfahren für Lohnsteuer- und Lohnpfändungsangelegenheiten mußte die ursprünglich nur aus der Bruttolohnrechnung bestehende Lohnberechnung um eine Nettolohnrechnung erweitert werden. Zwar gibt es neben den gesetzlichen Abzügen noch eine ganze Reihe freiwilliger (z.B. Beiträge zu einer betrieblichen Altersfürsorge), aber die steigende Bedeutung der Nettolohnrechnung ist im wesentlichen eine Funktion des Lohnsteuer-, Kirchensteuer- und Sozialversicherungsabzugs.

a) Die Nettolohnabrechnung und ihre Methoden.

Anhand der Beispiele auf Seite 63 und 64 soll gezeigt werden, wie sehr die gesetzlichen Bestimmungen über verschiedene Lohnabzüge die Nettolohnrechnung beeinflußt haben. Es handelt sich um Ausschnitte aus der Gesamtlohnabrechnung verschiedener Betriebe, die teils manuell, teils lochmaschinell die Berechnung des Nettolohnes vornehmen.

In den schraffierten Spalten der abgebildeten Vordrucke werden ausschließlich Eintragungen gemacht, die durch die gesetzliche Indienstnahme verursacht sind. Weitere Spalten kommen dazu, die nur teilweise darauf zurückzuführen sind. Sie stellen den Hauptanteil an der Nettolohnrechnung und bedeuten eine erhebliche Mehrbelastung der Lohnabrechnungsstelle, die sich zudem vor dem Zeitpunkt der Endabrechnung als Stoßbelastung auswirkt.

Bei der lochmaschinellen Abwicklung der Nettolohnabrechnung werden Stammkarte - mit den personellen Angaben - und Bruttolohnkarte hintereinander

gemischt und deren Ergebnisse auf die abgebildete¹ Nettolohnkarte gelocht. Gleichzeitig werden sämtliche Abzüge mit Hilfe von Matrizenkarteien, von denen für jede Abzugsart jeweils eine erforderlich ist, auf die Nettolohnkarte übertragen. Im gleichen Arbeitsgang wird die Kirchensteuer, deren Höhe sich aus einem Schlüssel ergibt², aus dem Lohnsteuerbetrag errechnet. Auch die Rechenoperation des Abzugs wird im selben Arbeitsgang vorgenommen. Zu den letzteren Operationen sind schon sehr komplizierte Maschinen erforderlich. Diese Maschinen werden außerdem noch für eine ganze Reihe anderer betrieblicher Rechnungen verwendet, aber das komplizierte Verfahren der Nettolohnrechnung und besonders das umfangreiche Tabellenmaterial hat mit dazu beigetragen, solche Maschinen zu beschaffen und zu verwenden. Die Matrizenkarteien z.B. sind ausschließlich für die Nettolohnrechnung verwendbar.

Eine weitere Aussage ergibt sich daraus, daß die gesetzlichen Vorschriften über den Lohnabzug auf der Nettolohnkarte in Abbildung 4 von 80 verfügbaren Spalten 33 in Anspruch nehmen. Das bedeutet, daß bei Wegfall dieser Bestimmungen der Betrieb die Möglichkeit hätte, entweder Brutto- und Nettolohnrechnung in einem Arbeitsgang zu erledigen - bei Wegfall der auf der Bruttolohnkarte durch die gesetzliche Indienstnahme erforderlichen Spalten - oder die auf der Nettolohnkarte freigewordenen Spalten für andere betriebliche Auswertungen auszunützen³.

b) Lohnsteuerabzug und Vorschußzahlung.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer zum Zeitpunkt der Lohnzahlung einzubehalten. Dabei gelten auch Vorschuß- und Abschlagszahlungen oder sonstige vorläufige Zahlungen auf erst später fällig werdenden Arbeitslohn als Lohnzahlungen (§ 30, Abs. I LStDV). Diese Vorschrift würde bedeuten, daß der Arbeitgeber auch bei nur vorläufigen Zahlungen eine genaue Nettolohnrechnung durchzuführen hätte und die entsprechenden Abzugswerte aus den Tabellen für kürzere Lohnzahlungszeiträume abzulesen hätte. In diesen Fällen kommt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber entgegen und bestimmt in § 30, Abs. II LStDV, daß Arbeitgeber, die Abschlagszahlungen leisten, den Lohnabrechnungszeitraum als Lohnzahlungszeitraum verwenden können.

1) Abbildung 4, Seite 64

2) Abbildung 4, Seite 64

3) Über die kostenmäßigen Auswirkungen besonders der Nettolohnabrechnung siehe Abschn. B dieses Kapitels Seite 94 ff.

Brutto- lohn	Sozial- und steuer- frei	Lohn- steuer	Kirchen- steuer	Sozial- ver- sicherung	Pfändung	Sonstige Abzüge	Abschlag	Bemerkungen
16	17	18	19	20	21	22	23	

Nettolohn-Abrechnung			
Name			
Steuerkl.			
Steuerfr. Betrag: DM			
Bruttolohnbetrag		DM	Pfg.
Lohnsteuer	DM	Pfg.	
rk, is Kirchensteuer			
ev, ak Kirchensteuer			
Sozialversich.			
Rentenvers.			
Mat.-Schaden Buße			Rest:
Vorschuß- rückzahlung			
Abschlag 1			
" 2			
" 3			
" 4			
Sonder-Abschl.			
Summe der Abzüge			
Nettolohn			
Restpfennige vom Varmonat			
Abschlag für neuen Monat			
Auszahlung			
Restpfennige für nächsten Monat			

Verd. ohne % Zuschl.	Ges.-Verd.	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Renten-u. Arbl.-Vers.	Soz. Vers. A 1	Soz. Vers. Diverse
Lohnabrechnung 1267,0 D. M						

K. Z. K.	Todesf.-Spende	Pländungen u. Sonstiges	Abschl.-Zahlung	Restpfennige Vortrag	Einhalt	Auszahlung
1. -	-80					

Personal- Nr.	Abteilung	Kosten- stelle	Steuersch. Kirchensteu. Sozial-Ver- sicherungs- Beitr. d. Sekt.	Brutto- Gehalt	Steuer- pflicht. Betrag	Soz.Vers. pflicht. Betrag	Lohn- steuer	Not- opfer	Kirchen- steuer	Sozial- Vers.	Pens. Kasse	Royal Abz. d. A 1	Abzüge	Netto- Gehalt	Umsatz- steuer Lohn- steu. Weg.	Alpha- Nr.
1-5	6-8	9-13	14-18	19-24	25-30	31-35	36-40	41-44	45-48	49-52	53-56	57-59	60-65	66-71	72-74	75-79
00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000	00000000
11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111	11111111
22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222	22222222
33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333	33333333
44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444	44444444
55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555	55555555
66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666	66666666
77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777	77777777
88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888	88888888
99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999	99999999
1 2 4 8	8	10 12	14 16 18	20 22 24	26 28 30	32 34 36	38 40 42	44 46 48	50 52 54	56 58 60	62 64 66	68 70 72	74 76 78	80		

30 435 Z

IBM DEUTSCHLAND 2086

9-0807

§ 30, Abs. II LStDV bedeutet für den Arbeitgeber eine wesentliche Erleichterung und geht auf den Zweck der Abschlagszahlung ein. Diese soll nämlich bewußt vorläufig sein, um bei einer Mindestbelastung der Lohnabrechnungsstelle dem Arbeitnehmer in kürzeren Abständen als dem Lohnabrechnungszeitraum sein verdientes Einkommen zukommen zu lassen. Die Verpflichtung auf genaue Vornahme der Abzüge von jeder Abschlagszahlung wäre gegen den Zweck der Abschlagszahlung gerichtet und würde die erstrebte Mindestbelastung stark erhöhen. Sie würde sogar den Sinn der Abschlagszahlung so stark einschränken, daß die Betriebe sich zu längeren Lohnabrechnungszeiträumen entschließen müßten, wollten sie nicht die Lohnabrechnungsstelle erheblich vergrößern.

Die Praxis macht von der Vergünstigung des § 30, Abs. II LStDV ausgiebig Gebrauch. Manche Arbeitgeber verwenden überhaupt nur auf volle DM 10.- abgerundete Beträge, deren Höhe sie sich aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst eines Arbeitnehmers im Lohnabrechnungszeitraum errechnen, z.B.: Bei monatlicher Lohnabrechnung und wöchentlicher Abschlagszahlung werden folgende Abschlagszahlungen geleistet:

(in DM)

Erwarteter Nettoverdienst	Abschlagszahlung
260 - 300	60
300 - 340	70
340 - 380	80
380 - 420	90
usw.	usw.

Die Abschlagszahlung wird in diesen Fällen nur sehr grob berechnet. Eine Belastung durch Lohnsteuerbestimmungen entsteht nicht.

Andere Betriebe, vornehmlich solche, die mit längeren Abrechnungsperioden (z.B. 3 Monate) arbeiten, gehen bei der Errechnung der Abschlagszahlung genauer vor. Unter Berücksichtigung einer Risikospanne ist für jeden Bruttoverdienst im Abschlagszahlungszeitraum ein Gesamtlohnabzug errechnet. Bei der Berechnung geht man aus von dem erwarteten Bruttoverdienst im Lohnabrechnungszeitraum und den sich hierfür ergebenden Abzügen. Aus sämtlichen Werten wird eine Tabelle erstellt, die sich wie die Lohnsteuertabellen aus einzelnen Steuerklassen zusammensetzt. Die folgende Übersicht zeigt einen Ausschnitt aus einer solchen Tabelle:

Wöchentliche Gesamtabzugstabelle für die Abschlagsrechnung

- (Zusammengefaßt: 1) Lohnsteuer
2) Kirchensteuer 10%
3) Sozialversicherung
Beitragsgruppe A 1 bzw. N und C 1

Die Sozialversicherung setzt sich wie folgt zusammen:

N	Rentenversicherung	7%	
	Arbeitslosenversicherung		1%
C 1	Krankenversicherung 4,9%		= 12,9%

(Ausschnitt)

Wochenlohn bis DM	Gesamtabzug in Steuerklasse				
	I	II	III/1	III/2	III/3-5
102,63	23,10	18,80	16,40	13,20	13,20
104,55	23,70	19,40	17,--	13,40	13,40
106,48	24,40	20,--	17,60	13,70	13,70
108,40	25,--	20,60	18,10	14,--	14,--
110,32	25,70	21,20	18,70	14,70	14,20
112,25	26,30	21,80	19,30	15,20	14,40
114,70	26,90	22,40	19,90	15,60	14,70
116,09	27,60	23,--	20,40	16,10	14,90
118,01	28,30	23,60	21,--	16,60	15,20
119,94	29,--	24,20	21,60	17,10	15,40
121,86	29,70	24,80	22,20	17,60	15,70
123,78	30,30	25,50	22,80	18,10	15,90
125,71	31,--	26,20	23,40	18,70	16,20
127,63	31,80	26,90	24,10	19,20	16,40
129,55	32,50	27,50	24,70	19,80	16,70

Tabelle aus alter Regelung, aber keine grundsätzliche Änderung.

Auch dieses Verfahren bedeutet eine erhebliche Erleichterung gegenüber einer genauen Berechnung der Abzüge für jede Abschlagszahlung, wenn auch im Berechnen der Werte für die Tabelle und im Ablesen und Berücksichtigen dieser

Werte bei der Abschlagszahlung eine Mehrbelastung schon deutlicher spürbar wird.

Selbst wenn der Arbeitgeber bei der Abschlagszahlung die Lohnsteuer nicht exakt in ihrer Höhe berechnet, geht er von dem Grundsatz aus, bei jeder Lohnzahlung die ihr entsprechenden Beträge für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung einzubehalten, um nicht am Ende des Lohnabrechnungszeitraumes von einem geringen Rest-Lohnbetrag die Abzüge für einen wesentlich längeren Zeitraum und das ihm entsprechende wesentlich höhere Einkommen vornehmen zu müssen, was soweit führen kann, daß der Arbeitnehmer Teile seines schon früher ausgezahlten Einkommens wieder zurückzahlen muß. Da die Lohnsteuer aber erst spätestens am 10. Tag nach Ablauf eines jeden Kalendermonats abzuführen ist, wenn die einbehaltene Lohnsteuer im letzten vorangegangenen Kalendervierteljahr monatlich durchschnittlich mehr als DM 100.- betragen hat, hat der Arbeitgeber teilweise bis zu mehreren Wochen ihm nicht gehörende Geldbeträge zu verwalten und zu betreuen, aber auch zinslos zu seiner Verfügung. Der Arbeitgeber kann diese Gelder, deren Einbehaltung ihm durch gesetzliche Indienstnahme aufgetragen ist, für seine eigenen Finanzdispositionen für diese Zwischenzeit verwenden. Sie verrichten ihm dann vor allem für eine kurzfristige Überbrückungsfinanzierung wertvolle Dienste.

c) Lohnsteuerabzug und Entrichtung aus dem Jahresausgleich.

Der Lohnsteuerjahresausgleich, auf den im einzelnen noch zurückzukommen ist, hat den Zweck, dem Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres zu viel gezahlte Lohnsteuer zu erstatten. Ist ein solcher Erstattungsanspruch am Ende des Kalenderjahres festgestellt, dann hat der Arbeitgeber frühestens bei der Lohnzahlung für den letzten im Ausgleichsjahr endenden Lohnzahlungszeitraum, spätestens bei der Lohnzahlung für den letzten Lohnzahlungszeitraum, der im Monat März des dem Ausgleichsjahr folgenden Jahres endet, so viel an Lohnsteuer weniger einzubehalten, als dem Arbeitnehmer im Laufe des Ausgleichsjahres nach §§ 5-8 JAV und § 11 JAV zuviel einbehalten wurde. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Unterschiedsbetrag mit dem Wert der von seinen anderen Arbeitnehmern für diesen Zeitraum einbehaltenen Lohnsteuerbeträgen aufzurechnen, wenn der zu erstattende Unterschiedsbetrag höher als die für den letzten Lohnzahlungszeitraum des Kalenderjahres einbehaltene Lohnsteuer ist. Der aufgerechnete Betrag kann bei der nächsten Lohnsteuerentrichtung abgesetzt werden ¹ (§ 3, Abs. III JAV).

1) Öftering, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Finanzamt beim Lohnsteuerausgleich in Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Jahrg. 1949, S. 23

Von dieser Aufrechnungsmöglichkeit wird in der Praxis unterschiedlich Gebrauch gemacht. Teilweise wird der Lohnsteuerjahresausgleich in den ersten 3 Monaten des neuen Kalenderjahres durchgeführt und der Erstattungsbetrag mit der Lohnsteuerschuld für einen Lohnabrechnungszeitraum aufgerechnet. Teilweise wird der Erstattungsbetrag in einer eigenen Auszahlung dem Arbeitnehmer ausgeschüttet. In anderen Fällen, besonders bei lochmaschineller Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleiches, werden die Berechnungen schon im letzten Lohnzahlungszeitraum des Ausgleichsjahres vorgenommen. Bei dieser Methode wird für sämtliche Lohnabrechnungszeiträume des Ausgleichsjahres mit Ausnahme des letzten der Jahresausgleich durchgeführt. Gleichzeitig wird die Lohnabrechnung des letzten Lohnabrechnungszeitraumes abgewickelt. Auf der einen Seite resultiert ein Erstattungsbetrag, auf der anderen Seite eine Lohnsteuerschuld. Die Maschine wirft im gleichen Arbeitsgang den Saldo der beiden Beträge und den um den Ausgleichsbetrag verminderten Lohnsteuerabzug für den letzten Lohnabrechnungszeitraum aus. In den wenigen Fällen, in denen der Arbeitnehmer während des Ausgleichsjahres zu wenig Lohnsteuer gezahlt hatte und in denen ein Ausgleich nicht durchgeführt werden muß, wirft die Maschine nicht den Saldo aus, der in diesen Fällen größer wäre als die Lohnsteuerschuld für den letzten Lohnabrechnungszeitraum, vielmehr wird nur der normale Lohnsteuerabzug für den letzten Lohnabrechnungszeitraum ausgewiesen.

Die Koppelung der beiden Lohnsteueraufgaben (Lohnsteuerabführung mit Lohnsteuerenausgleich) mittels Lochkarten ist nur durch die Vorschrift der Aufrechenbarkeit möglich. Auch in Betrieben, wo die Lochkartenmethode auf Grund der fehlenden technischen Anlagen nicht angewendet werden kann, bedeutet die Möglichkeit der Aufrechnung von Ausgleichsbeträgen und Lohnsteuerschuld eine Erleichterung der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteueraufgaben.

d) Besteuerung des Nettolohnes.

Beim Steuerabzug gilt das Bruttoprinzip. Die Lohnsteuer wird nicht vom ausbezahlten Nettolohn, sondern von den Bruttoentgelten berechnet. Will der Arbeitgeber die auf den Arbeitslohn entfallende Lohnsteuer selbst tragen, so ist die Lohnsteuer aus dem Bruttoarbeitslohn zu berechnen, der nach Abzug der Lohnsteuer den ausgezahlten Nettolohnbetrag ergibt (§ 2, Abs. IV LStDV). Die Lohnsteuerrichtlinien 1957 interpretieren in Abschnitt 54, Abs. I, die gesetzliche Vorschrift dahingehend, daß der Arbeitgeber aus der für die Steuerklasse des Arbeitnehmers maßgebenden Spalte der Lohnsteuertabelle durch Ab-

tasten den Bruttoarbeitslohn zu ermitteln hat, der, vermindert um die Lohnsteuer, den ausbezahlten Nettobetrag ergibt. Wie dieses Abtasten vorzunehmen ist, wird ebenfalls in Abschn. 54, Abs. I LStR 1957 gezeigt. Das Verfahren ist kompliziert und erfordert für den Einzelfall umfangreiche Rechenoperationen, wie folgendes Beispiel, das den Richtlinien entnommen ist, zeigt:

Beispiel:

Nettolohn monatlich 300.- DM, Steuerklasse I. Die Lohnsteuer darauf würde 14,75 DM betragen. Bei einem Bruttoarbeitslohn von 315,58 DM (Stufengrenze) beträgt die Lohnsteuer 16,55 DM, womit sich ein Nettobetrag von 299,03 DM ergäbe. Der zu ermittelnde Bruttoarbeitslohn liegt also über 315,58 DM. Bei der nächsten Stufe (319,74 DM) ist ein Lohnsteuerbetrag von 17,25 DM einzubehalten. Der Nettolohn würde dann 302,49 DM betragen. Zieht man die noch verbleibende Differenz von 2,49 DM von 319,74 DM ab, so ergibt sich ein Bruttoarbeitslohn von 317,25 DM, der in derselben Lohnsteuerspalte wie 319,74 DM liegt und für den der Abzug ebenfalls 17,25 DM beträgt. Diesem Bruttoarbeitslohn entspricht unter den gegebenen Voraussetzungen ein Nettolohn von 300.- DM.

Das Beispiel sollte zeigen, daß der Berechnungsvorgang umfangreich und schwierig ist. Er verkompliziert sich noch weiter, wenn der Arbeitgeber neben der Lohnsteuer auch die Kirchensteuer und den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherung übernimmt. Bei der Ermittlung des Bruttoarbeitslohnes sind dann auch diese Abzugsbeträge zu berücksichtigen (Abschn. 54, Abs. 1, 2. Alternative, LStR 1957). Folgendes Beispiel, bei dem die Unbilligkeit dieser Maßnahme besonders auffallend ist, da es sich bei den Nettoeinkünften um eine freiwillige soziale Leistung handelt, soll die jetzt noch größeren Schwierigkeiten des Berechnungsvorganges illustrieren:

Beispiel:¹

Eine Firma gewährt neben den steuerfreien Jubiläumsgaben zum 10., 25., 50. und 60. Betriebszugehörigkeitsjahr auch zum 20., 30. und 40. Jubiläum sogenannte Dienstaltersprämien, die steuerpflichtig sind. Diese Bezüge

1) Das Beispiel wurde von einer Firma zur Verfügung gestellt und stammt aus einem Zeitpunkt, in dem noch die Lohnsteuertabelle 1957 gültig war. Der neue Tarif hat hier jedoch keine Änderung gebracht.

sollen eine Anerkennung für langjährige Betriebstreue sein und wie die steuerfreien Jubiläumsgaben den Arbeitnehmern in ihrer vollen Höhe zufließen. Der Arbeitgeber übernimmt deshalb auch die gesamten Abzüge. Bei der Berechnung des Bruttolohnes wird der einmalige Bezug durch 12 dividiert und auf den Monat bezogen. Für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist dabei der Monat der Auszahlung der Prämie, für die Lohn- und Kirchensteuer der der Auszahlung vorausgehende Monat zugrunde zu legen. Folgende Werte liegen zu Grunde:

Steuerklasse III, 1	
Monatslohn im Auszahlungs- zeitraum der Prämie	491.97
Lohn im vorausgehenden Monat	497.96
Krankenkasse	8%
Kirchensteuer	10%
Dienstaltersprämie	362.--

1. Berechnung der Sozialversicherung:

Für 491.97 sind abzuziehen 59.62

Durch Addition der Dienstaltersprämie von

362.-- DM (keine Zwölfteilung möglich)

ergibt sich ein Monatslohn, der über die

sozialversicherungspflichtige Grenze hinausgeht.

Der Höchstbetrag, der in Frage kommt, beträgt

79.03 DM (Gruppe A) + der Differenz zwischen

59.96 DM und 52.69 DM = 7.27 DM (Gruppe N) 86.30

26.68

Die Differenz zwischen den ursprünglichen Abzügen von 59.62 DM und den durch die Dienstaltersprämie erhöhten von 86.30 DM beträgt 26.68 DM. Dieser Betrag entfällt auf die Prämie und ist zusätzlich abzuführen.

2. Berechnung der Lohnsteuer und Kirchensteuer.

Im Gegensatz zu den Berechnungen bei der Sozialversicherung wird hier der Bruttolohn in zwei Umrechnungen gesucht, ein Verfahren, das dem "Abtasten" in Abschn. 54, Abs. I LStR 1957 entspricht. Grundsätzlich kann ein genauer Bruttolohn erst nach 6-7-maligem Umrechnen ermittelt werden, aber im vorliegenden Fall begnügt man sich nach Vereinbarung mit dem Finanzamt mit einem zweimaligen Umrechnen.

Auf den vorausgehenden Monat entfallen auf Grund des Monatslohnes:

	Lohnsteuer	Kirchensteuer
von 497.96 DM	20.90	2.09

Durch Hinzurechnen von 1/12
von 382.77 (unter Berücksichtigung der Sozialversicherung)
= 31.89 vermehrt sich der Monatslohn auf

529.85 DM

Dafür entfallen	26.50	2.65
Das ergibt eine Differenz von	5.60	-.56

Beim zweiten Abtasten wird der Lohn um die zusätzlichen Steuerbeträge vermehrt:

$529.85 + 6.16 = 536.01.$

Dafür entfallen	27.15	2.71
-----------------	-------	------

Die Differenz zu den ursprünglichen Abzügen beträgt	6.25	-.62
---	------	------

Diese Abzüge, auf das Jahr umgerechnet, belaufen sich auf DM 75.-- Lohnsteuer und DM 7.50 Kirchensteuer. Über folgende Umrechnung ergibt sich somit der Bruttowert der Dienstaltersprämie:

Netto-Dienstaltersprämie	362.--
Sozialversicherungsabzüge	26.68
Lohnsteuer	75.--
Kirchensteuer	7.50
Brutto-Dienstaltersprämie	471.18

Die Summe der Abzüge auf die Dienstaltersprämie beträgt DM 109.18.

Diese Berechnungen wurden deswegen ausführlich dargestellt, weil der Arbeitgeber im vorliegenden Falle für eine zusätzliche freiwillige Sozialleistung vom Gesetzgeber zusätzlich belastet wird. Zwar weicht eine andere Lösung des Problems vom Grundsatz der Besteuerung des Bruttolohnes ab. Aber ein

starrs Festhalten der Finanzbehörden an den Prinzipien des Lohnsteuerrechtes kann wie im vorliegenden Fall zu Härten führen, die den Arbeitgeber veranlassen können, betriebliche Entscheidungen zurückzunehmen oder zu ändern, keineswegs aus betrieblichen Gründen, sondern aus Überlegungen, die durch gesetzliche Übertragung hoheitlicher Funktionen beeinflusst oder sogar überhaupt erst verursacht sind. Es ist bei solchen gesetzlichen Vorschriften auf die betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen zu achten. Diesem Anspruch kann zwar nicht der Gesetzgeber durch allgemein gehaltene Gesetze entsprechen, weil dazu die betrieblichen Voraussetzungen zu verschieden sind. Umsomehr müßte ihm von den ausführenden Behörden und der Rechtsprechung Rechnung getragen werden. Im konkreten, vorliegenden Fall ist es allerdings bis heute nicht gelungen, mit den Finanzbehörden zu einer erleichternden Regelung zu kommen. Eine Pauschalbesteuerung, die sich auf aussagefähige, im Betrieb erarbeitete Unterlagen stützt und für die Finanzbehörden nachprüfbar ist, könnte für den Arbeitgeber eine spürbare Erleichterung bringen.

Das Problem der Besteuerung des Nettolohnes tritt neben solchen steuerpflichtigen freiwilligen sozialen Leistungen besonders bei Arbeitsverträgen mit leitenden Angestellten auf. Da es sich in diesen Fällen um Einzelatbestände handelt, tritt eine wesentliche zusätzliche Belastung durch Berechnungen solcher Art nicht auf. Die im vorausgehenden Absatz gebrachte Kritik an der Durchführung und Auslegung der Lohnsteuerdurchführungsbestimmungen gilt somit für diesen Fall nicht.

2. Methoden des Pfändungsabzugs

Im Gegensatz zum Abzug der Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung ist die Pfändung nicht Bestandteil der allgemeinen Nettolohnrechnung, und zwar aus dem schon genannten Grund, daß nur ein verhältnismäßig geringer Teil der Belegschaft gepfändet ist. Die Praxis hat es deshalb vorgezogen, die Pfändungen als eigenen Vorgang zu bearbeiten. Dabei wurden zwei Methoden der Abwicklung festgestellt.

Bestandteil der Lohnabrechnung.

In den meisten Betrieben gibt es je nach Betriebsgröße bzw. Anzahl der Pfändungsvorfälle eine Pfändungsabteilung, eine Pfändungsgruppe oder einen Pfändungsbearbeiter. Dieser Funktionsbereich ist in der Regel der Lohnabrechnung angegliedert oder unterstellt. Die Begründung für diese organisatorische Zuordnung ist das enge Zusammenarbeiten zwischen Pfändungs- und Lohnrechnungsstelle. Die Pfändungsstelle fordert vor jeder Lohnzahlung die dafür von der

Lohnrechnungsstelle erarbeiteten Unterlagen für die Gepfändeten an, berechnet nach den oben genannten gesetzlichen Vorschriften die Pfändungsfreigrenze und vermerkt auf den Lohnzahlungsunterlagen die Höhe des Pfändungsabzuges. Dieser Vermerk ist eine Anweisung an die auszahlende Stelle, einen bestimmten Betrag für Zwecke der Lohnpfändung einzubehalten. Außerdem werden die einbehaltenen Beträge bei der Lohnpfändungsstelle auf Lohnpfändungskonten bzw. -listen von den geschuldeten Beträgen abgebucht und zeigen laufend den Stand der einzelnen Pfändung.

Bestandteil der Kasse.

Bei einem 2. Abzugsverfahren für Lohnpfändungen ist die Lohnpfändungsstelle organisatorisch und funktionell der Kasse untergeordnet. In diesem Fall werden die Entgelte nicht nur bis zum Nettobetrag errechnet, sondern darüber hinaus in die Lohntüten abgezählt. Vor der Auszahlung laufen die Lohntüten über die Lohnpfändungsstelle, wo die der gepfändeten Arbeitnehmer ausgesondert werden. Die schon vorher errechneten Beträge werden bar den Lohntüten entnommen und in einer eigenen Pfändungskasse aufbewahrt, aus der dann auch die Überweisungen bestritten werden. Die gepfändeten Beträge werden auf diese Weise der allgemeinen Finanzdisposition entnommen.

Noch deutlicher als das erste Abzugsverfahren für Lohnpfändungen zeigt die Abwicklung über die Kassenstelle, daß der Lohnpfändungsabzug im Gegensatz zum Lohnsteuer-, Kirchensteuer- und Sozialversicherungsabzug nicht organisatorisch in das betriebliche Organisationsgefüge eingegliedert ist. Dafür ist nicht nur die geringe Anzahl der gepfändeten Arbeitnehmer, auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmer gerechnet, verantwortlich, sondern auch das Gefühl oder die Überzeugung, daß es sich hier um betriebsfremde Aufgaben handelt. Die Lohnsteuerabwicklung wird heute schon viel eher als betriebsbedingte Aufgabe angesehen als die Einbehaltung von gepfändeten Lohnanteilen. Wie könnte es sonst sein, daß in vereinzelt Betrieben die Lohnpfändung auf denkbar unwirtschaftliche Weise nach dem oben dargestellten Verfahren in der Kassenstelle abgewickelt wird, obwohl die übrige Büroorganisation nach den modernsten technischen und organisatorischen Erkenntnissen aufgebaut ist. Für die unwirtschaftliche Ausgestaltung der gesetzlichen Indienstnahme kann diese nicht verantwortlich gemacht werden, wenn sie auch Ursach dieser betrieblichen Funktion ist.

Lohnpfändung und Abschlagszahlung.

Die Praxis führt nicht bei jeder Abschlagszahlung einen nach dem Gesetz exakten Abzug durch, sondern verwendet dafür ungefähre, in der Regel nach oben abgerundete Pauschalbezüge, die bei der endgültigen Lohnabrechnung und der genauen Berechnung der Pfändungsfreigrenze Berücksichtigung finden.

Eine besondere Schwierigkeit, die schon Gegenstand einer LAG-Entscheidung war, macht der Eingang einer Lohnpfändung, wenn schon Abschlagszahlungen für einen Lohnabrechnungszeitraum geleistet wurden. Sind schon Vorschüsse gezahlt, so gilt der Lohn insoweit als erfüllt, und diese Beträge unterliegen nicht mehr der Pfändung. Für die Errechnung des pfändungsfreien Betrages aber ist nicht der Bestand der Lohnforderung bei Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses maßgebend, sondern der gesamte Auszahlungszeitraum (§§ 850c, 850d ZPO). Es besteht daher die Möglichkeit, daß mit zwei oder drei Vorschußzahlungen die pfändungsfreie Grenze bereits überschritten ist und dem Arbeitnehmer kein Lohn mehr ausbezahlt werden darf.¹ Auf die hier besonders ungünstigen Folgen für die Lohnauszahlung und die Maßnahmen, die dagegen unternommen werden, ist noch zurückzukommen.²

Wie bei der Lohnsteuer haftet auch bei der Lohnpfändung der Arbeitgeber für die Richtigkeit des Lohnpfändungsabzugs. Er macht sich in zweifacher Richtung schadensersatzpflichtig: Für zuviel ausbezahlten Lohn dem Gläubiger gegenüber und für zuviel einbehaltenen Lohn dem Arbeitnehmer gegenüber. Der Arbeitgeber haftet auch ohne Verschulden, d.h. Verschulden liegt immer vor, da der Arbeitgeber verpflichtet ist, sich über die Bestimmungen der pfändungsfreien Beträge zu informieren.

IV. Abführung der Beträge

1. Überweisung der Lohnsteuer

Die einbehaltene Lohnsteuer ist vom Arbeitgeber an das Finanzamt abzuführen (§§ 38, Abs. I Satz 2 EStG, 41 LStDV). Diese Pflicht ist eine höchstpersönliche, die auf Dritte nicht mit entlastender Wirkung gegenüber dem Finanzamt abgetreten werden kann. Sie besteht auch, wenn der Arbeitgeber zur Lohnzahlung

1) LAG Düsseldorf, Urteil vom 7.10.1955 - 4 Sa 325/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 259

2) Siehe S. 135 ff.

durch ein gerichtliches Urteil gezwungen wird. Der Arbeitgeber hat über die einbehaltenen Lohnsteuerbeträge keine Verfügungsmacht. Er wird nur als Treuhänder des Finanzamtes tätig. Deshalb ist eine Stundung von Lohnsteuer durch die Finanzämter nicht zulässig. Dasselbe gilt auch grundsätzlich für den Erlaß von einbehaltener Lohnsteuer gegenüber dem Arbeitgeber (Absch. 60 LStR 1957).

Die Lohnsteuer ist spätestens am 10. Tag nach Ablauf eines jeden Kalendermonats fällig, wenn die einbehaltene Lohnsteuer im letzten vorangegangenen Kalendervierteljahr monatlich durchschnittlich mehr als DM 100.- betragen hat. In den übrigen Fällen wird sie am 10. Tag nach Ablauf eines Kalendervierteljahres fällig (§ 41, Abs. II Ziff. 1 und 2 LStDV). Das Finanzamt kann die monatliche Abführung immer dann verlangen, wenn es zur Sicherstellung der richtigen Abführung erforderlich ist. (Abschn. 58 LStR 1957). Außer der Abführung hat der Arbeitgeber zu denselben Fristen bei der Kasse des Finanzamtes der Betriebsstätte eine Lohnsteueranmeldung abzugeben. Diese Maßnahme kann nach § 202 AO erzwungen werden.

Der Gesetzgeber hat für die Lohnsteuer dieselben strengen Grundsätze angewendet wie bei der Abführung aller Steuern, obwohl die Lohnsteuer nicht durch den Steuerschuldner, sondern durch einen Dritten - den Arbeitgeber - abzuführen ist. Der Arbeitgeber wird wie ein Steuerschuldner behandelt. Diese Tatsache wird noch dadurch erhärtet, daß bei nicht rechtzeitiger Abführung der Lohnsteuer Säumniszuschläge nach dem Steuersäumnisgesetz¹ erhoben werden (§§ 1 ff. StSäumG). Außerdem kann, wenn man die übrigen Voraussetzungen des § 395 AO als gegeben unterstellt, infolge unvollständiger Abführung oder Nichtabführung Steuerhinterziehung vorliegen.²

Die einbehaltene Lohnsteuer wird zentral an die Kasse des Betriebsfinanzamtes abgeführt. Sie kann nach Vereinbarung mit den Finanzbehörden der Länder - die Lohnsteuer ist als Bestandteil der Einkommensteuer eine Landessteuer - auch dann zentral abgeführt werden, wenn Arbeitnehmer aus verschiedenen Ländern im Betrieb arbeiten. Solche Vereinbarungen werden in der Praxis angetroffen. Das geht sogar so weit, daß die an das Finanzamt des Betriebes abgeführte Lohnsteuer von den in anderen Ländern liegenden Wohnsitzfinanzämtern der Arbeitnehmer als einbehaltene Lohnsteuer bei einer Veranlagung anerkannt wird. Die Möglichkeit zentraler Lohnsteuerabführung beschränkt die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme spürbar.

1) RGBl 1934, S. 1271

2) RStBl 1934, S. 1007, RStBl 1935, S. 1550, RStBl 1936, S. 615

Die Lohnsteuerabführung wird in der Regel im Rahmen der allgemeinen Finanzdispositionen durchgeführt und ist zum Abführungstermin ein beachtenswerter Posten. Sämtliche abgezogenen Steuerbeträge werden auf ein gesondertes Steuerabzugskonto gebucht und dieses als Unterlage für die Disposition verwendet.

Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung sind Bestandteile des Brutto-lohnes. Durch ihre Einbehaltung wird der Finanzbedarf zum Zeitpunkt der Lohnzahlung verringert. Da sich die Abführungstermine der einbehaltenen Beträge nicht mit dem Lohnzahlungszeitpunkt decken, wird die Stoßwirkung des einmaligen Finanzbedarfs am Lohnzahlungstag abgeschwächt zu Gunsten einer zeitlichen Verteilung. Die Liquiditätsanspannung zum Lohnzahlungszeitpunkt wird damit verringert.

Durch die Abführung der Lohnsteuer wird auch die Kasse von Aufgaben der gesetzlichen Indienstnahme mit Lohnsteueraufgaben berührt. Hier ist es jedoch weniger die ausführende Kleinarbeit, die durch solche Funktionen vermehrt wird, als die allgemeine Finanzdisposition, die von Mitgliedern der oberen oder obersten Stufe der Betriebshierarchie vorgenommen wird. Sie beträgt allerdings nur einen sehr geringen Anteil dieser Dispositionen und kann deshalb auch nicht als wesentliche Belastung bezeichnet werden. Auch die Folgen für Liquidität und Finanzlage sind nicht unbedingt negativ, sondern können sich auch durch Auseinanderfallen der Termine für Lohnzahlung und Steuerentrichtung zu Gunsten des Betriebes auswirken.

2. Auszahlung der gepfändeten Beträge

Bei der Abführung der einbezahlten Pfändungsbeträge überwiegt die manuelle Arbeit. Es müssen Beträge an eine Vielzahl von Gläubigern auf verschiedenste Weise ausgezahlt und überwiesen werden. Dafür sind ebensoviele Überweisungsformulare auszufüllen, die gleichzeitig Anweisungen an die Kasse sind, die Gelder zu überweisen. Barauszahlungen am Schalter des Lohnbüros werden überwiegend abgelehnt, weil sich besonders bei Unterhaltspfändungen in früheren Zeiten unschöne Szenen im Betrieb abspielten, die man vermeiden möchte.

Die Summe der Überweisungen ist zu klein, als daß sie bei der allgemeinen Finanzdisposition erheblich ins Gewicht fällt. Bei Führung einer eigenen Pfändungskasse entfallen Probleme der Finanzdisposition ohnehin, da eine solche Kasse bei ordnungsgemäßer Führung niemals größere Beträge abzuführen hat, als sich in der Kasse befinden.

V. Weitere Probleme bei der Abwicklung

Folgende Tatbestände sind Aufgaben der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer und Lohnpfändungen, die bei der Berechnung der maßgebenden Lohnsteuer und Lohnpfändung nicht unterzuordnen waren, da sie teilweise unabhängig davon erledigt werden oder in ihrer Bedeutung für den Betrieb über das Rechnerische hinaus gehen. Es sind ferner Aufgaben, die in der Praxis besonders bedeutende Probleme mit sich gebracht haben.

1. Sonstige Probleme bei der Bearbeitung der Lohnsteuer.

- a) Die Lohnsteuerkarte, die Bedeutung des Grundsatzes ihrer Maßgeblichkeit für den Arbeitgeber und die Probleme bei ihrer Bearbeitung.

Im Lohnsteuerabzugsverfahren wird dem Arbeitgeber durch den Gesetzgeber eine Pflicht auferlegt, die ihm zusätzliche Arbeit und ein zusätzliches Risiko bringt, ohne daß diese Verpflichtung für ihn von Interesse ist. Der Gesetzgeber sah sich deshalb veranlaßt, den Arbeitgeber nicht über das erforderliche Maß hinaus zu belasten. Er durchbrach den Grundsatz der tatsächlichen Richtigkeit, der grundsätzlich im Steuerrecht gilt, zugunsten einer formellen Richtigkeit, die in dem Prinzip der Maßgeblichkeit der Lohnsteuerkarte zum Ausdruck kommt. Dieser Grundsatz gibt dem Arbeitgeber das Recht, nur die Tatbestände zu berücksichtigen, die auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, er hat sogar die Pflicht, die Lohnsteuerkarte als einzige Beweisunterlage für die Richtigkeit der persönlichen und sachlichen Verhältnisse heranzuziehen und sich auch dann nach ihren Angaben zu richten, wenn diese offensichtlich nicht oder nicht mehr richtig sind. "Der Arbeitgeber soll nicht noch mit der Feststellung oder Nachprüfung der tatsächlichen personellen und sachlichen Verhältnisse belastet werden." ¹

Zu Beginn des Dienstverhältnisses oder eines Kalenderjahres ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, sich bei seiner Gemeindebehörde eine Lohnsteuerkarte ausstellen zu lassen (§ 42, Abs. I EStG) und sie dem Arbeitgeber vorzulegen (§§ 42, Satz 1 EStG, 29 Abs. I Satz 1 LStDV).

1) Charlier, a.a.O. zu § 29, S. 1

Der Arbeitgeber braucht zwar nicht um die Ausstellung der Lohnsteuerkarte bemüht zu sein¹. Es liegt jedoch in seinem Interesse, daß die Lohnsteuerkarten pünktlich und richtig abgeliefert werden. Der Arbeitgeber drängt daher auch auf die Abgabe und weist den Arbeitnehmer darauf hin, daß er von seinem gesetzlichen Recht, bei der Lohnsteuerberechnung einen Hinzurechnungsvermerk zu berücksichtigen und die Steuerklasse I anzuwenden (§ 37 LStDV), Gebrauch mache. Solche Ankündigungen wirken dann auch in der Regel auf die pünktliche Abgabe der Lohnsteuerkarte. Eine weitere Schwierigkeit im Zusammenhang mit der Lohnsteuerkarte, die nicht der Arbeitnehmer, sondern die ausstellende Behörde verursacht, sind mangelhafte oder sogar falsche Eintragungen. Sie kommen besonders bei kleinen Gemeinden vor und verursachen Rückfragen durch den Arbeitgeber.

Zwar kann sich der Arbeitgeber an die Steuerkarte halten, auch wenn die Angaben falsch sind, aber die Richtigstellung liegt doch im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers, da über das Rechtsinstitut des Lohnsteuerjahresausgleichs sich solche Fehler am Ende des Jahres als zusätzliche Belastung auf jeden Fall bemerkbar machen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lohnsteuerkarte während der Dauer des Dienstverhältnisses, d.h. so lange aufzubewahren, als dem Arbeitnehmer aus dem Dienstverhältnis Arbeitslohn zufließt, und zwar auch dann, wenn er vor der Beendigung des Dienstverhältnisses keinen Dienst mehr leistet (§ 29, Abs. 1, Satz 2 LStDV). Die Lohnsteuerkarte ist vom Arbeitgeber sorgfältig zu bewahren und darf nur dann herausgegeben werden, wenn der Arbeitnehmer glaubhaft macht, daß er bei der Gemeindebehörde eine eingetretene Änderung der tatsächlichen oder persönlichen Verhältnisse eintragen läßt.

Die Lohnsteuerkarte ist eine öffentliche Urkunde, die zwar dem Arbeitnehmer zusteht, aber für den Arbeitgeber, der ja auch die Aufbewahrungspflicht hat, die einzige Unterlage für die Lohnsteuerberechnungen ist. Er hat deswegen auch das Recht und macht in der Praxis davon Gebrauch, dem Arbeitnehmer bei der Aushändigung eine Frist bis zur Rückgabe zu setzen, andernfalls er auch in diesem Fall einen Hinzurechnungsvermerk anbringen kann (§ 37 LStDV).

1) RStBl 1928, S. 14

Zwar vermehrt die Bearbeitung der Lohnsteuerkarten die Verwaltungsaufgaben aus der gesetzlichen Indienstnahme und belastet den Arbeitgeber besonders durch Rücksprachen bei und Verhandlungen mit den Gemeindebehörden zusätzlich. Trotzdem bedeutet sie als eine gesetzlich festgelegte Haftungs- und Risikobeschränkung ein wesentliches Entgegenkommen des Gesetzgebers, da sie als alleinige Grundlage für die Richtigkeit der Lohnsteuerberechnungen gilt und evtl. vorkommende Fehler nur dann dem Arbeitgeber zur Last gelegt werden können, wenn er sie zu vertreten hat. Bei der Durchführung des Jahresausgleichs gilt die tatsächliche Richtigkeit, und die vorher auf die formelle Richtigkeit beschränkte Haftung wird jetzt auf die gesamten Ansprüche des Finanzamtes gegenüber dem Arbeitnehmer ausgedehnt. Eine Ausnahme vom Grundsatz der Maßgeblichkeit der Lohnsteuerkarte wird nur bei beschränkt Steuerpflichtigen gemacht, wo die Verhältnisse maßgebend sind, die sich aus der Kenntnis des Arbeitgebers ergeben (§ 40, Abs. III LStDV).

b) Führung des Lohnkontos.

Eine weitere Aufgabe aus der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteueraufgaben ist die Führung des Lohnkontos, das der Beweisführung für die Finanzbehörden dienen soll. Jeder Arbeitgeber hat am Ort seiner Betriebsstätte für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto zu führen (§ 31 LStDV). Das Lohnkonto ist kein gewöhnliches Konto i. S. des § 160 AO¹, das nur von buchführungspflichtigen Unternehmern zu führen ist. Es ist von jedem Arbeitgeber zu führen, gleichgültig ob und wie er sonst seinen Gewinn feststellt, wenn die Grenzen des § 31, Abs. V überschritten sind².

In Anlehnung an die Grundsätze ordnungsgemäßer Buchführung wird ein Lohnkonto dann ordnungsgemäß geführt und ist nicht zu beanstanden, wenn die Eintragungen richtig, klar und so angebracht sind, daß jeder außenstehende Dritte sich ohne Schwierigkeit Einblick verschaffen kann. Das Finanzamt muß in der Lage sein, bei einer Prüfung zu übersehen, ob die Abzüge ordnungsgemäß

- 1) § 160 AO umgrenzt den Kreis der Buchführungspflichtigen. Abs. 1 lautet: "Wer nach anderen Gesetzen als den Steuergesetzen Bücher und Aufzeichnungen zu führen hat, die für die Besteuerung von Bedeutung sind, hat die Verpflichtungen, die ihm nach den anderen Gesetzen obliegen, auch im Interesse der Besteuerung zu erfüllen".
- 2) Ein Lohnkonto braucht nicht geführt zu werden, wenn der Arbeitslohn des Arbeitnehmers während des ganzen Kalenderjahres DM 169.-monatl. (DM 39.-wöchentl., DM 6.50 tägl., DM 3.25 halbtägl.) nicht übersteigt, es sei denn, daß trotzdem Lohnsteuer einzubehalten ist (§ 31, Abs. V LStDV).

vorgenommen sind. In der Praxis wird das Lohnkonto auf verschiedene Weise geführt. Teilweise werden die Durchschriften der Lohnberechnungsformulare, geordnet nach den einzelnen Arbeitnehmern, aufbewahrt und am Ende eines Kalenderjahres entweder lochkartenmäßig oder manuell ausgewertet und auf das Lohnkonto übertragen. In anderen Betrieben dient als Lohnkonto die Verdienstkarte, auf der sämtliche Berechnungen für die Lohnauszahlung durchgeführt werden. Die Berechnungen werden entweder im Durchschreibeverfahren oder durch Abschreiben auf die Lohnzahlungsbelege übertragen. Schließlich besteht bei lochmaschineller Abrechnung das Lohnkonto - für jeden Lohnzahlungszeitraum eine Lochkarte - aus Lochkarten, die, am Ende des Kalenderjahres zusammengefaßt, in einer Tabelle zusammen mit den Lochkarten für alle anderen Arbeitnehmer die Summe der Gesamtheit der Lohnkonten des Betriebes ergeben.

Gleichgültig, wie die betriebliche Organisation eine Führung des Lohnkontos zuläßt, es hängen viele Einzelarbeiten mit dieser gesetzlichen Vorschrift zusammen, die der Gesetzgeber in erster Linie für die Finanzverwaltung als Kontrollinstrument geschaffen hat. Der Arbeitgeber kann eine solche Aufschreibungspflicht gleichzeitig auch für seine innerbetriebliche Kontrolle verwenden. Allerdings verlangt das Gesetz eine sehr weitgehende Gliederung der Aufschreibungen, wie im folgenden gezeigt wird.

Wenn auch einzelne dieser Formvorschriften, besonders aber der inhaltlichen, materiellen Bestimmungen über die Aufschreibungen ausschließlich der Kontrolle durch die Finanzbehörden dienen können - z.B. die Unterscheidung in steuerpflichtige und steuerfreie Beträge -, so hat doch der Gesetzgeber hinsichtlich der Führung von Personalkonten auch befruchtend gewirkt.

Auf den Lohnkonten sind folgende Eintragungen vorzunehmen:

1. Steuerkartenmerkmale

- a) Name, Beruf, Geburtstag, Wohnung, Steuerklasse, Religionsbekenntnis,
- b) Nummer der Steuerkarte, Gemeinde, die die Steuerkarte ausgeschrieben hat, Finanzamt, in dessen Bezirk die Steuerkarte ausgeschrieben worden ist,
- c) Steuerfreier Jahresbetrag sowie der steuerfreie Monats-, Wochen-, Tagesbetrag,
- d) Ein evtl. Hinzurechnungsbetrag.

2. Laufende Eintragungen

- a) Lohnzahlungszeitraum und Tag der Lohnzahlung
- b) Der gezahlte Arbeitslohn ohne jeden Abzug, getrennt nach Barlohn und Sachbezügen sowie die davon einbehaltene Lohnsteuer. Dabei sind jedoch die nach den Buchstaben c) - g) gesondert einzutragenden Beträge nicht mitzuerfassen.
- c) Die gezahlten Bezüge, die nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören
- d) Der ermäßigt besteuerte Arbeitslohn für Tätigkeiten, die sich über mehrere Jahre erstrecken, sowie die davon einbehaltene Lohnsteuer
- e) Evtl. gezahlte Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen und die daraus einbehaltene Lohnsteuer
- f) Prämien für Verbesserungsvorschläge und die davon einbehaltene Lohnsteuer
- g) Bezüge, die nach § 35a bzw. 35b versteuert werden, und die davon einbehaltene Lohnsteuer.

In der Praxis werden neben diesen gesetzlich vorgeschriebenen Lohnkonten in der Lohnabrechnungsabteilung meistens zusätzliche Personalkonten in der Personalabteilung geführt, wo Pfändungen, Vorauszahlungen und andere Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgehalten werden, besonders solche, die in der Bilanz unter "Sonstige Forderungen" ausgewiesen werden. Diese doppelte Führung von Personalkonten wird damit begründet, daß die eigentlichen Personalkonten streng vertrauliche Aufzeichnungen enthalten, die man in der Lohnabrechnungsstelle nicht offen legen kann und will, und daß man andererseits die Personalabteilung nicht mit der Lohnabrechnung belasten will. Die Forderung auf Zusammenlegung der Personalkonten scheitert in der Praxis an diesen Überlegungen. M.E. überschätzt man dabei oft die Vertraulichkeit von Aufzeichnungen, andererseits aber auch die Gefahr, daß solche vertraulichen Angaben durch die Lohnabrechnungsstelle publiziert werden. Auch die Lohnabrechnung ist eine durchaus sehr vertrauliche Angelegenheit, die für ihre Abwicklung Persönlichkeiten braucht. Ein Versuch, Personal- und Lohnkonto zusammenzulegen, sollte in manchen Betrieben unternommen werden. Auf diese Weise kann man die ursprünglich rein auf gesetzlicher Indienstnahme beruhende Vorschrift der Führung eines Lohnkontos für jeden Arbeitnehmer den betrieblichen Erfordernissen besser anpassen.

1) Martin, Die Führung der Personalkonten für Betriebsangehörige in Buchhaltung und Personalbüro, in Betrieb Jahrg. 1956, S. 505

- c) Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs.

"Das Wesen des Lohnsteuerjahresausgleichs besteht in einer Erstattung der Lohnsteuer, die sich wegen nicht ständiger Beschäftigung oder wegen schwankenden Arbeitslohnes, auf das Kalenderjahr gesehen, als überzahlt erweist"¹. Er gleicht Unterschiede aus, die zwischen Lohnsteuerjahrestabelle und den für kürzere Lohnzahlungszeiträume geltenden Tabellen bestehen und außer auf die genannten Unterschiede auch auf persönliche Veränderungen zurückzuführen sein können. Diese Korrektur ist erforderlich, weil die Lohnsteuer keine selbständige Steuer, sondern ein Teil der Einkommensteuer ist. Durch den Ausgleich sollen die Unterschiede zwischen den zur Einkommensteuer Veranlagten und denen, die ihre Einkommensteuer im Lohnabzugsverfahren entrichten, beseitigt werden, die ihre Begründung in der Progressivität der Lohnsteuertabelle hatten.

Für die hier im wesentlichen relevanten Einkommensklassen² gilt seit der Steuerreform 1958³ ein proportionaler Tarif, der den Lohnsteuerjahresausgleich auf die Fälle ungleichmäßiger Beschäftigung beschränkt, bei denen mindestens ein Lohnabrechnungszeitraum lang überhaupt keine Beschäftigung vorlag, und auch für die Fälle des schwankenden Arbeitslohnes nur noch dann zutrifft, wenn in mindestens einem Lohnabrechnungszeitraum das steuerpflichtige Einkommen die Grenze der monatlichen, wöchentlichen oder täglichen Freibeträge nicht überstieg. Nur in diesen Fällen konnten die Freibeträge, auf das Kalenderjahr gerechnet, nicht voll zur Auswirkung kommen, so daß ein Ausgleich am Jahresende herbeigeführt werden muß. Die Anwendung des Lohnsteuerjahresausgleichs ist damit erheblich eingeschränkt worden. Trotzdem scheint es nicht uninteressant, die Auswirkungen der Regelung bis 1958 auf den Betrieb aufzuzeigen und mit Zahlenbeispielen zu belegen, zumal die formellen Bestimmungen des Lohnsteuerjahresausgleichs weiter gelten.

-
- 1) Öftering, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Finanzamt beim Lohnsteuerjahresausgleich, in Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Jahrg. 1949 S. 23
 - 2) bis DM 8000.- Jahreseinkommen bei Unverheirateten, bis DM 16000.- bei Verheirateten. Bei darüber hinaus gehenden Einkommen gilt nach wie vor ein progressiver Tarif. Hier hat der Lohnsteuerjahresausgleich weiter seine Bedeutung.
 - 3) Steuerneuordnungsgesetz 1958 a.a.O.

Die Durchführung richtet sich nach § 5 JAV. Der Arbeitgeber zieht vom maßgebenden Arbeitslohn (§ 6 JAV) den auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen steuerfreien Betrag ab und ermittelt aus der Lohnsteuerjahrestabelle den gesamten Steuerbetrag für das Kalenderjahr. Durch Gegenüberstellung mit der Summe der einbehaltenen Beträge saldiert ein Differenzbetrag zu Gunsten oder zu Lasten des Arbeitnehmers. In sehr vielen Betrieben wird der Lohnsteuerjahresausgleich manuell durchgeführt, obwohl teilweise lochmaschinelle Anlagen vorhanden sind. Die von der Lochkartenstelle auf Tabellen gelieferten tatsächlichen Zahlen werden für jeden Arbeitnehmer mit der Lohnsteuerschuld für das gesamte Kalenderjahr verglichen. Der Saldo ist der Entrichtungsbetrag, der auf eine Liste übertragen wird.

Ein Verfahren, bei dem sich automatisch zeigt, ob ein Lohnsteuerjahresausgleich überhaupt durchzuführen ist, wurde in einem lochmaschinell eingerichteten Betrieb entwickelt. Hier wird der Ausgleich für 11 Monate des Kalenderjahres gleichzeitig mit der Lohnabrechnung des 12. Monats vorgenommen und - ebenfalls lochmaschinell - durch Gegenüberstellung von Lohnsteuerschuld des 12. Monats und dem Entrichtungsbetrag aus den ersten 11 Monaten des Ausgleichsjahres der endgültige Entrichtungsbetrag saldiert bzw. ein solcher Ausgleich nicht durchgeführt, wenn sich aus den ersten 11 Monaten eine Nachzahlung ergäbe.

Der Lohnsteuerjahresausgleich ist nur durchzuführen, wenn die im Laufe eines Kalenderjahres (Ausgleichsjahr) einbehaltene Lohnsteuer die Lohnsteuer übersteigt, die auf den Arbeitslohn des Ausgleichsjahres nach der für das Ausgleichsjahr geltenden Lohnsteuerjahrestabelle entfällt (§ 1, Abs. I JAV). Durch diese Bestimmung sollte in erster Linie der Arbeitnehmer gegen ungerechte Besteuerung geschützt werden, die sich aus der progressiven Staffelung der Tabelle bis 1958 ergab. Da aber der Verzicht auf den Lohnsteuerjahresausgleich in den Fällen, wo er mit einer Nachzahlung verbunden gewesen wäre, eine Abkehr vom System der Lohnbesteuerung bedeutete - ein Arbeitnehmer zahlte weniger Lohnsteuer, als sich aus der Jahreslohnsteuertabelle ergab - und da man wegen der Geringfügigkeit der als Nachzahlung in Frage kommenden Beträge soziale Argumente nicht unterstellen kann, ist anzunehmen, daß der Gesetzgeber aus Zweckmäßigkeitsgründen auf die Durchführung verzichtete und damit auch dem Arbeitgeber eine Vergünstigung einräumen wollte, die jedoch praktisch überhaupt keine Bedeutung hatte. (Die Vergünstigung ist erst seit dem Steuerneuordnungsgesetz 1958 a.a.O. verwirklicht.) Denn erstens waren die Fälle, in denen der Ausgleich unterbleiben konnte, die überwiegende Minderzahl und zum zweiten

war es aus dem Lohnkonto nicht auf den ersten Blick zu ersehen, ob sich ein positiver oder negativer Saldo errechnete. Der Ausgleich mußte vielmehr immer durchgeführt werden, um überhaupt feststellen zu können, ob er gesetzlich verlangt war oder nicht. Folgende beiden Beispiele sollen die Aussage untermauern:

1. Beispiel:

Ein Arbeiter erhält monatliche Lohnzahlung (bzw. Abrechnung). Sein Stundenlohn beträgt DM 2.50, die Überstunden (steuerpflichtig) werden mit einem Aufschlag von 25% bezahlt. Er arbeitet in der 5-Tage-Woche 45 Stunden. Steuerklasse III 1, Kirchensteuer 10%.

Im Juli erhält er einen einmaligen Bezug von DM 1200.- brutto, die Berechnungsgrundlage ist also das Einkommen vom Juni.

In folgender Übersicht sind die Berechnungen ausgeführt, die zum Ausgleich führen.

Monat	Tage	Stunden	Lohn	Lohnsteuer	Kirchensteuer
Januar	23	207	517,50	53,55	5,36
Februar	20	180	450,--	40,30	4,03
März	21	189	472,50	44,40	4,44
April	22	198	495,--	49,30	4,93
Mai	23	207	517,50	53,55	5,36
Juni	20	180	450,--		
	Einmaliger Bezug (Berechnung s. unten)		1200,--	242,40	24,24
Juli	23	207			
	+ 10 Überstunden		549,--	60,50	6,05
August	22	198	495,--	49,30	4,93
September	21	189	472,50	44,40	4,44
Oktober	23	207	517,50	53,55	5,36
November	21	189	472,50	44,40	4,44
Dezember	22	198	495,--	49,30	4,93
			7104,--	825,25	82,54

Die Besteuerung des einmaligen Bezugs:

	Lohn	Lohnsteuer	Kirchensteuer
Juni:	450.--	40,30	4,03
1/12 v. 1200	100.--	20,20	2,02
	550.--	60,50	6,05
	=====	=====	=====

Für den Mehrbetrag von DM 100 sind DM 20,20 Lohnsteuer und DM 2,02 Kirchensteuer mehr zu zahlen. Das ergibt für den gesamten Bezug von 1200 (also auf das Kalenderjahr umgerechnet):

Lohnsteuer	240,40
Kirchensteuer	24,24

Addiert man diese Ergebnisse mit den entsprechenden Beträgen für DM 45 Monatslohn, so errechnen sich die oben eingesetzten Beträge.

Für das Jahreseinkommen von 7104 ist eine Lohnsteuer von DM 834.- und Kirchensteuer von 83,40 zu entrichten. Beide Beträge sind höher als die tatsächlichen, während des Kalenderjahres einbehaltenen Beträge. Der Lohnsteuerjahresausgleich konnte unterbleiben.

2. Beispiel:

Als Voraussetzungen gelten die im ersten Beispiel genannten. Im Gegensatz zu diesem wird der einmalige Bezug diesmal in derselben Höhe im August gewährt, so daß als Berechnungsgrundlage für die Lohn- und Kirchensteuer das Einkommen des Monats Juli in Frage kommt.

Die Besteuerung des einmaligen Bezugs:

Juli	Lohn	Lohnsteuer	Kirchensteuer
	549.--	60,50	6,05
1/12 von 1200	100.--	22.--	2,20
	649.--	82,50	8,25
	=====	=====	=====

Für den Mehrbetrag von DM 100 sind diesmal DM 22 Lohnsteuer und DM 2,20 Kirchensteuer mehr zu zahlen. Das ergibt, auf das Jahr umgerechnet:

Lohnsteuer	264,--
Kirchensteuer	26,40

Im Vergleich zum ersten Beispiel wurden hier DM 21,60 Lohnsteuer (264,- ./ 242,40) und DM 2,16 Kirchensteuer (26,40 ./ 24,24) mehr entrichtet. Es wurde also bezahlt:

Lohnsteuer	846,85
Kirchensteuer	84,70.

Da sich am Gesamtjahreseinkommen von DM 7104 nichts geändert hat, bleibt die Lohn- und Kirchensteuerschuld von DM 834,- bzw. DM 83,40 wie im ersten Beispiel.

In diesem Fall war der Ausgleich durchzuführen, und zwar erhielt der Arbeitnehmer die zuviel gezahlten Beträge von DM 12,85 Lohnsteuer und DM 1,30 Kirchensteuer erstattet.

Die Gegenüberstellung der beiden Beispiele zeigt, daß es nicht möglich war, vor Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleiches festzustellen, ob der Ausgleich überhaupt vorzunehmen war oder ob er unterbleiben konnte. Die Verschiebung des einmaligen Bezugs um einen Monat und damit die Veränderung der Rechnungsgrundlage erhöhte den Steuerbetrag so sehr, daß sich im zweiten Fall der Lohnsteuerjahresausgleich lohnte.

Außerdem sollten diese Beispiele zeigen, welche Rechenarbeiten mit dem Lohnsteuerjahresausgleich verbunden waren. Dabei haben die vereinfachten Beispiele weder Frei- noch Hinzurechnungsbeträge berücksichtigt.

Das 1. Beispiel, auf die Klasse I der Lohnsteuertabelle 1958 angewendet, zeigt, daß sich bei Jahreseinkommen unter DM 8000 jährlich (bzw. 16000 bei Verheirateten) keine Abweichungen zwischen Lohnsteuerjahrestabelle und Lohnsteuermonats- bzw. Wochen- oder Tagestabellen mehr ergibt, wenn man von den eingangs dieses Abschnitts aufgezählten Ausnahmen absieht.

3. Beispiel:

Es gelten die Angaben des 1. Beispiels mit Ausnahme des Steuertarifs und der Steuerklasse. Es wird die Steuertabelle 1958 und die Steuerklasse I verwendet.

In folgender Übersicht werden die Berechnungen durchgeführt:

Monat	Tage	Stunden	Lohn	Lohnsteuer	Kirchen- steuer
Januar	23	207	517,50	55,50	5,55
Februar	20	180	450,--	42,--	4,20
März	21	189	472,50	46,50	4,65
April	22	198	495,--	51,--	5,10
Mai	23	207	517,50	55,50	5,55
Juni	20	180	450,--	42,--	4,20
Einmaliger Bezug (Be- rechnung s. unten)			1200,--	240,--	24,--
Juli	23	207			
	+ 10 Überstunden		549,--	61,50	6,15
August	22	198	495,--	51,--	5,10
September	21	189	472,50	46,50	4,65
Oktober	23	207	517,50	55,50	5,55
November	21	189	472,50	46,50	4,65
Dezember	22	198	495,--	51,--	5,10
			7104,--	824,50	84,45
=====					

Die Besteuerung des einmaligen Bezuges:

Juni		450,--	42,--	4,20
	1/12 von 1200	100,--	20,--	2,--
		550,--	62,--	6,20
=====				

Für das Jahreseinkommen von 7104 ist eine Lohnsteuer von DM 844,80 und eine Kirchensteuer von DM 84,48 zu entrichten. Die Differenz zwischen den beiden Beträgen entsteht lediglich durch Abrundung. Sowohl die während

des Kalenderjahres einbehaltenen Beträge als auch die aus der Lohnsteuerjahrestabelle ermittelte Steuer erreichen denselben Betrag. Dieses Ergebnis steht im Gegensatz zu dem 1. Beispiel. Auch bei Wiederholung des 2. Beispiels, auf die hier verzichtet werden kann, unter Anwendung der Werte der Lohnsteuer-tabelle 1958 muß dasselbe festgestellt werden.

Die Beispiele sollten nachweisen, daß der Lohnsteuerjahresausgleich mit dem Steuerneuordnungsgesetz 1958 für eine große Anzahl von Arbeitnehmern weggefallen ist. Nur die eingangs dieses Abschnitts aufgezählten Ausnahmen und das nachträgliche Eintragen von Freibeträgen auf der Lohnsteuerkarte kann einen Ausgleich erfordern.

Die Belastung des Arbeitgebers mit dem Lohnsteuerjahresausgleich war erheblich und m.E. nicht völlig gerechtfertigt, da die Finanzämter, die ohnehin schon in einer ganzen Reihe von Fällen den Ausgleich durchführten, ebenso in der Lage gewesen wären und sind, auf Grund der Lohnsteuerkarten für alle Bezieher von Einkünften aus unselbständiger Arbeit den Lohnsteuerjahresausgleich durchzuführen. Insofern bedeutet das teilweise Wegfallen des Ausgleichs - faktisch, wenn auch nicht formell - eine spürbare Erleichterung für die Betriebe und eine Abschwächung der Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme.

d) Vereinbarungen mit den Finanzämtern, ihre Belastungen einerseits und ihre Erleichterungen andererseits.

Vereinbarungen zwischen den Finanzämtern und den Steuersubjekten sind grundsätzlich nicht zulässig und widersprechen dem Amtsprinzip. Die Bedürfnisse der Praxis haben hier aber zu einer Lockerung geführt; Einigungsverhandlungen sind unvermeidbar, wenn bei unsicheren Grundlagen ein vernünftiges Ergebnis erzielt werden soll. Echte Vergleiche dagegen, die einen Verzicht auf einen an sich bestehenden Steueranspruch bedeuten, sind immer unzulässig, auch wenn damit eine Pauschalierung ermöglicht wird. Einigungsverhandlungen, die zu einem vernünftigen Ergebnis führen, sind in der Praxis üblich und häufig. Sie führen in der Regel zu einer Verfügung, die unter den Voraussetzungen des § 96, Abs. I AO wirksam ist.

Solche Vereinbarungen können auf Initiative des Finanzamtes geschlossen werden und einer erleichterten Steuererhebung dienen. Hier interessieren nur die auf Initiative des Arbeitgebers entstandenen Verfügungen des Finanzamtes, die

ausschließlich begünstigende Verfügungen sind. Sie betreffen in der Regel Vereinfachungen in der Berechnung und Verwaltung der Lohnsteuer, die an der Höhe der abzuführenden Steuer nichts oder nur Unwesentliches ändern. In der Regel werden sie getroffen über Pauschalierungen der Steuer für bestimmte Einkommensarten (z.B. Urlaubszuwendungen und Erholungsbeihilfen, Kursdifferenzen, die bei Ausgabe von Belegschaftsaktien unter dem Börsenkurs entstehen, u.a.) und für Abgabetermine. Es handelt sich regelmäßig um Tatbestände, die bei wesentlicher Erleichterung für den Arbeitgeber dem Finanzamt höchstens einen unwesentlichen Verlust bringen.

Solche Vereinbarungen bedeuten also zunächst eine Verminderung der Belastung durch Lohnsteueraufgaben und sind als solche vom Arbeitgeber gutgeheißen. Sie bedeuten ferner für ihn eine Sicherheit, wenn sie verbindlich und ohne Widerruf getroffen sind. Um dieses für ihn günstige Ergebnis zu erzielen, muß der Arbeitgeber sich zunächst bemühen. Er tritt mit den Finanzbehörden in oft langwierige Verhandlungen, die mit dem Risiko behaftet sind, fehlschlagen. Die Verhandlungen müssen von den leitenden Persönlichkeiten des Unternehmens geführt werden, deren Zeit wertvoll und teuer ist. Verschiedentlich wird auch betont, daß bei den Finanzbehörden teilweise keine einheitliche Meinung besteht, was die Verhandlungen erschwert und verzögert.

In einzelnen Fällen gibt das Gesetz dem Finanzamt die Möglichkeit, nach seinem freien Ermessen zu entscheiden. Dabei muß es sich allerdings in den Grenzen halten, die das Gesetz dem Ermessen zieht. In der Praxis fallen solche Ermessensentscheidungen teilweise auch auseinander, was für Arbeitgeber, die mit verschiedenen Finanzämtern zu verhandeln haben, mit Schwierigkeiten verbunden ist, wenn z.B. verschiedene Finanzämter Aufwendungen für Berufskleidung, für Bücher etc. in verschiedenen hohen Pauschalsätzen zulassen. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber mit diesen verschiedenen Sätzen arbeiten muß, vor allem aber daß die Arbeitnehmer die verschiedene Behandlung nicht verstehen. Die freie Ermessensentscheidung und die Möglichkeit der Vereinbarung mit dem Finanzamt bringt dem Arbeitgeber nicht nur Vorteile der Verwaltungsvereinfachung. Sie ist auch mit einigen Nachteilen verbunden.

e) Weitere Pflichten des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang.

Der Arbeitgeber hat unter Angabe des Ortes der Betriebsstätte nach Ablauf des Kalenderjahres auf der Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers zu bescheinigen,

während welcher Zeit der Arbeitnehmer im abgelaufenen Jahr bei ihm beschäftigt war, ferner die Höhe des bezogenen Lohnes und die einbehaltenen Lohnsteuerbeträge einschließlich der steuerbegünstigten Bezüge nach § 34 EStG (§ 47, Abs. I LStDV).

Unbeschadet der Vorschrift über die Lohnsteuerbescheinigung kann der Arbeitgeber einen Lohnzettel ausschreiben,

- 1) ohne besondere Aufforderung für einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitslohn im vergangenen Jahr DM 24000 überstiegen hat,
- 2) ohne besondere Aufforderung für einen Arbeitnehmer, auf dessen (erster) Lohnsteuerkarte die Ausschreibung einer zweiten oder weiteren Lohnsteuerkarte vermerkt ist, oder dessen Lohnsteuerkarte als zweite oder weitere Lohnsteuerkarte gekennzeichnet ist.

Solche Lohnzettel sind dann vom Arbeitgeber an das für den Arbeitnehmer zuständige Wohnsitzfinanzamt zu übersenden (§ 48 LStDV).

Die Ausschreibung belastet den Arbeitgeber zum Jahresende, also zu einem Zeitpunkt, an dem er ohnehin schon durch fiskalische Maßnahmen zur Genüge beschäftigt ist. Aus diesem Grunde sind verschiedene Firmen schon dazu übergegangen, diese Bescheinigungen auf eigenen, nach Absprache mit dem Finanzamt zugelassenen Formularen in einem Arbeitsgang im Durchschreibeverfahren zu erstellen.

In den §§ 50 - 55 LStDV hat der Gesetzgeber schließlich den Finanzbehörden das Recht übertragen, die Ausführung der gesetzlichen Vorschriften zu überwachen. Er sieht in § 50 LStDV eine Außenprüfung des Finanzamtes bei den Arbeitgebern vor und verpflichtet diese, den mit der Nachprüfung des Steuerabzuges Beauftragten des Finanzamtes das Betreten der Geschäftsräume in den üblichen Geschäftsstunden zu gestatten und ihnen die erforderlichen Hilfsmittel (Geräte, Beleuchtung etc.) und einen angemessenen Raum zur Verfügung zu halten. Er muß über Zweifelsfälle mit den Finanzbeamten verhandeln, ihnen also während der Prüfung von seiner Zeit einen Teil zur Verfügung halten.

2. Sonstige Probleme bei der Abwicklung der Lohnpfändungen

Vorbereitende Arbeiten bis zum Abzug

Mit der ordnungsgemäßen Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses ist der Arbeitgeber Drittschuldner und als solcher verpflichtet, die gepfändeten

Beträge vom Lohn einzubehalten und an den Gläubiger zu überweisen. Die eingehenden Beschlüsse werden auf ihre Richtigkeit geprüft und bei eventuellen Fehlern zur Berichtigung an das Gericht zurückgeschickt. Es wird in der Regel eine Pfändungskarte erstellt, auf der neben den personellen Angaben die Schuld und die der Pfändung unterliegenden Beträge nach Zehnteln des Einkommens eingetragen werden. Diese Pfändungskarte dient bei der gesamten Bearbeitung des Pfändungsfalls als Unterlage.

Mit der Antragstellung auf Lohnpfändung kann der Gläubiger die Abgabe einer Erklärung durch den Arbeitgeber verlangen, ob und inwieweit der Arbeitgeber die gepfändete Lohnforderung als begründet anerkenne und Zahlung zu leisten bereit sei, ob und welche Ansprüche andere Personen an die Lohnforderung machen und ob und wegen welcher Ansprüche die Lohnforderung bereits für andere Gläubiger gepfändet sei (§ 840 ZPO). Dieser Antrag wird in der Praxis immer gestellt, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Zustellung der Aufforderung die Erklärung abzugeben, andernfalls der Gläubiger seinen Anspruch durch Klage geltend machen kann. Außerdem macht sich der Arbeitgeber aus § 840 ZPO, u.U. in Verbindung mit § 823, Abs. II BGB schadensersatzpflichtig¹. In der Regel kommt der Arbeitgeber dieser ihn belastenden Pflicht nach, um nicht durch Klage und Schadensersatz noch stärker in Anspruch genommen zu werden.

Die Ausführungen über die Pfändungsabwicklung sind noch zu ergänzen durch Hinweise auf die Tätigkeiten, die beim Erstellen und Führen von Listen entstehen, auf denen alle Gepfändeten notiert werden. Die gesamten Abwicklungsarbeiten haben in den Betrieben mit größerer Zahl von Pfändungsfällen eine eigene Abteilung entstehen lassen, eine Folge, die bei den kostenmäßigen Überlegungen noch näher zu untersuchen ist.

Verhandlungen mit Gläubigern und Gerichten

Die Abwicklung der Lohnpfändungen beim Arbeitgeber zieht weitreichende Kontakte des Arbeitgebers mit den verschiedenen betroffenen Stellen nach sich. Schon bei unrichtigem Pfändungs- und Überweisungsbeschluß muß sich der Arbeitgeber an das Gericht wenden und über Rückfragen und Verhandlungen die Angaben richtigstellen.

1) Bischoff-Rochlitz, a.a.O., S. 68

In dringenden Fällen, wenn z.B. die Gefahr besteht, daß der Unternehmer seinem Arbeitnehmer den zu pfändenden Lohn auszahlt, kann der Gläubiger, auch wenn das Urteil noch nicht ausgefertigt ist, eine Pfändungsankündigung oder Vorpfändung (§ 845 ZPO) beim Gericht beantragen und von diesem durchführen lassen. Die Vorpfändung ist zwar nur 3 Wochen wirksam, bedeutet jedoch in dieser Zeitspanne ein dauerndes Korrespondieren und Verhandeln.

Besonders bei kleineren Firmen, bei denen die Pfändungen nur vereinzelt auftreten, neigen die Arbeitgeber zu Verhandlungen mit den Gläubigern über die Höhe der einzubehaltenden Beträge. In der Regel soll die mit Kosten verbundene Pfändung vermieden und in eine Abtretung abgewandelt werden. Es konnte vereinzelt auch festgestellt werden, daß Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer eintreten und in Verhandlungen mit ihren Gläubigern die pfändungsfreie Grenze zu erhöhen versuchen oder mit diesen pauschale Abzugsbeträge vereinbaren.

Bei Unterhaltspfändungen ist der Arbeitgeber oft verpflichtet, mehrere Jahre hindurch bei demselben Arbeitnehmer wegen derselben Ursache Lohnabzüge vorzunehmen. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber bestrebt, durch Absprache mit dem Gläubiger die direkte Befriedigung durch den Arbeitnehmer zu erreichen. In der Regel läßt sich der Gläubiger einer Unterhaltszahlung, wenn in dieser Angelegenheit erst einmal eine Pfändung vorlag, nicht mehr auf die freiwillige Zahlung des Schuldners ein.

Schließlich sind es die Fälle hoher Pfändungsfreigrenzen und damit verbundener geringer Abzugsbeträge, die den Gläubiger zu Anfragen beim Arbeitgeber veranlassen. Auch die Gläubiger eines mehrfach gepfändeten Arbeitnehmers, die mit der Befriedigung oft mehrere Monate lang warten müssen, sind ungehalten und versuchen über Verhandlungen mit dem Arbeitgeber entgegen den gesetzlichen Verpflichtungen frühere Befriedigung zu erlangen. Z.B. waren auf einen Arbeitnehmer in einer interviewten Firma zwei Pfändungen am gleichen Tag ausgestellt worden. Für die Rangfolge mußte also der Zugang des Beschlusses entscheiden. Die Pfändung mit einem Betrag von DM 640.- ging einige Stunden früher ein als eine zweite Pfändung, die über DM 181.- lautete. Bei einem pfändbaren Betrag von DM 10.- pro Woche verzögerte sich die Befriedigung des zweiten Gläubigers wegen des um einige Stunden verspätet eingegangenen Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses um 64 Wochen bei gleichen Voraussetzungen. Solche Verzögerungen sind manchen

Gläubigern nur in langwährenden und schwierigen Verhandlungsgesprächen klarzumachen, die zwar nicht gesetzlich vorgeschrieben sind, aber ein gerichtliches Vorgehen des Gläubigers in der Regel verhindern.

Die Verhandlungen mit den an der Lohnpfändung Beteiligten - dazu gehört schließlich auch der Arbeitnehmer - können nicht von jedem Betriebsangehörigen geführt werden, da sie neben einer sehr eingehenden Sachkenntnis gutes Verhandlungsgeschick erfordern. Sie werden deshalb auch in der Praxis von leitenden Persönlichkeiten, z.B. Personalleiter, Leiter des Rechnungswesens, Leiter der Lohnabrechnungsstelle, geführt.

Mehrfache Pfändungen

Bei mehrfachen Pfändungen richtet sich das Rangverhältnis dieser Pfändungen nach dem Zeitpunkt der Ausstellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem nachrangigen Gläubiger gegenüber sich auf das Bestehen eines durch frühere Lohnpfändung bereits begründeten Pfandrechts zu berufen¹. Trotz dieser eindeutigen rechtlichen Situation werden die Fälle mehrfacher Pfändungen eines Arbeitnehmers in der Praxis übereinstimmend als die schwierigsten Probleme bei der Pfändungsabwicklung bezeichnet. Die Schwierigkeiten liegen einmal in den schon genannten Verhandlungen mit den Gläubigern, besonders mit denen, die auf eine Befriedigung lange warten müssen. Bei mehrfach Gefpändeten lassen sich besondere Extremfälle feststellen. In einem Fall mußte der Gläubiger einer 4. Pfändung 22 Jahre auf seine Befriedigung warten². Schließlich steigert sich die Inanspruchnahme auch bei der Routineabwicklung. Das Abstimmen der gleichzeitig laufenden Pfändungen miteinander, die genauen Angaben über schon wirksame Pfändungen in der Erklärung nach § 840 ZPO, der oft - besonders bei Abtretungen - nicht leicht zu ermittelnde Zeitpunkt des Wirksamwerdens u.a., lassen die Abwicklungsarbeiten progressiv ansteigen. Schließlich ist auch der Verkehr mit den mehrfach Gefpändeten nicht gerade erfreulich und trägt sehr wesentlich dazu bei, die Arbeitsfreude des Bearbeiters zu vermindern.

1) LAG Düsseldorf, Kam. Köln, Urteil v. 5.4.1955 - 2b Sa 415/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 732

2) Diese Angabe stammt aus einer unveröffentlichten Firmenangabe.

der sich in diesen Fällen ganz besonders als Vollzugsorgan des Staates fühlt. Gerade der Arbeiter, der sich bemüht, seine Arbeit auf persönliche Art auszuführen und auf den einzelnen gepfändeten Arbeitnehmer in individueller Weise einzugehen, sieht in den mehrfach gepfändeten Arbeitnehmern einen Mißerfolg seiner Arbeit und ist versucht, auch gegenüber den Arbeitnehmern, die als unverschuldet Gepfändete bezeichnet werden,¹ nachlässiger zu arbeiten.

Mit dieser letzten Aussage wird bereits angedeutet, daß der betriebliche Lohnabzug, insbesondere wegen Lohnpfändungen auch andere als organisatorische Folgen hat. Bevor der Problemkreis der Auswirkungen des betrieblichen Lohnabzugs auf die Beschäftigten des Betriebes und auf ihr Verhältnis zum Arbeitgeber und untereinander in seinen Einzelheiten erörtert wird, wird im folgenden zweiten Teil dieses Kapitels der Versuch unternommen, die organisatorischen Folgen hinsichtlich einer Erfassung der dabei entstehenden Kosten zu untersuchen.

B. Kostenmäßige Auswirkungen und die Möglichkeiten einer Erfassung und Verrechnung

I. Grundsätzliche Überlegungen

1. Ausgangspunkt und Zweck der Überlegungen

Für die Überlegungen über eine systematische Erfassung und Verrechnung der kostenmäßigen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme sind die Ausführungen des ersten Teils Ausgangspunkt. Ebenso wenig wie die organisatorischen Folgen bisher in der Literatur systematisch behandelt worden sind, liegen wissenschaftliche Veröffentlichungen über den folgenden Fragenkreis vor. Es sind ausschließlich kurze Hinweise zu finden, daß die Betriebe durch solche Verpflichtungen belastet sind, außerdem sehr unterschiedliche Schätzungen über die Höhe der Belastung. So finden sich in Werkzeitschriften neben allgemeinen Hinweisen² Veröffentlichungen, die für die Lohnpfändungsbearbeitung Beträge zwischen "Hunderttausenden"³ und "Zahlen, die nicht mit -zigtausend glänzen können",⁴ angeben. Weimar hatte seiner Dissertation

1) Siehe S. 168

2) Echo d. Arbeit, Werkzeitschrift d. Hüttenwerke Oberhausen, Jahrg. 1954 H. 20

3) Wir Kalkwerker, Werkzeitschr. d. Rheinisch-Westf. Kalkwerke Dornap Jahrg. 54 H. 7

4) GC-Echo, Werkzeitschr. d. Glanzstoff Courtaulds GmbH, Köln Jahrg. 1955 S. 12

eine Untersuchung zu Grunde gelegt, die in einem großen Betrieb für das Jahr 1926, also einen Zeitpunkt, der mit dem heutigen kaum verglichen werden kann, eine Belastung pro Jahr und Arbeiter in Höhe von RM 1.- für Lohnsteuerangelegenheiten ermittelte.¹ In Gesprächen mit Arbeitgebern wurden Beträge zwischen DM 0,03 und DM 0,06 für jede Mark der Pfändungsbeträge genannt.

Keiner dieser Werte beruht auf einer exakten Analyse. Es soll deshalb Aufgabe des 2. Teils dieses Kapitels sein, Möglichkeiten für die systematische Erfassung der Kosten zu finden, die dem Arbeitgeber aus der gesetzlichen Indienstnahme mit Lohnsteuer und Lohnpfändungen entstehen. Selbstverständlich können damit keine genauen Zahlenwerte errechnet werden. Dafür fehlen die Unterlagen aus einer genügend großen Anzahl von Betrieben. Neben einigen Beispielen als Hinweis auf die etwaige Höhe dieser Kosten soll vor allem ein Weg gesucht werden, der geeignet ist, mit Hilfe des entsprechenden Zahlenmaterials Richtsätze für die durchschnittliche Höhe der Belastung dieser Art zu finden.

Zunächst muß allerdings nachgewiesen werden, daß die Betriebswirtschaftslehre an diesen Erkenntnissen interessiert ist. Daß die Praxis ein Interesse hat, hat sich gezeigt, als ein im Jahre 1925 von der Fraktion der demokratischen Partei gestellter Antrag auf Entschädigung für Lohnsteuerbelastungen² zum Teil deswegen abgelehnt wurde, weil Unterlagen für die Berechnung der Anspruchssumme (1 % der jeweils abgeführten Lohnsteuerbeträge) fehlten. Auch heute haben solche Vergütungsansprüche, über deren grundsätzliche Berechtigung noch weiter unten etwas zu sagen ist, ohne einen Nachweis der Kosten keine Aussicht auf Anerkennung.

Aber auch für die Betriebswirtschaftslehre sind die Erörterungen von Bedeutung. Es wurde festgestellt, daß die gesetzliche Indienstnahme ein Datum ist. Kosiol³ meint dasselbe, wenn er den ihr in etwa entsprechenden Wertverzehr einen "erzwungenen Verzehr" nennt, "der nicht beabsichtigt ist, sondern vom Betrieb hingenommen werden muß und dadurch auf den Erzeugungsprozess einwirkt und ihn kostenmäßig belastet." Dieser Wertverzehr ist der Betriebspolitik weitgehend entzogen. Die Betriebswirtschaftslehre interessiert einmal die Höhe der erzwungenen Kosten absolut und zweitens das Verhältnis von diesen zu den durch die Betriebspolitik beeinflussbaren Kosten. Um diese Erkenntnis zu gewinnen,

1) Aus Weck, a.a.O. S. 13

2) Bericht des 6. Ausschusses, Reichstag III 1924/25, Drucksache Nr. 1229 S. 29. aus Rinner, a.a.O. S. 13

3) Kosiol, Kalkulatorische Buchhaltung, 5. Auflage, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden 1953, S. 199

müssen Methoden gefunden werden, wie diese erzwungenen Kosten getrennt von den übrigen Kosten erfaßt und auf geeignete Kostenträger verrechnet werden können.

2. Einordnung der Überlegungen in die Zwecke der Kostenrechnung

Soll die Kostenrechnung dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit genügen, muß sich ihre Ausgestaltung dem Zweck unterordnen. Aus der Ausgangssituation der Überlegungen läßt sich der Zweck ableiten. Es handelt sich um keinen der von Mellerowicz¹ genannten Hauptzwecke, sondern um einen Sonderzweck: die Ermittlung eines Sonderwertes, des Preises für die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeitung. "Die Sonderzwecke hängen aber aufs engste mit dem ersten" (Preisstellungs-) "Zweck zusammen", die Ausgestaltung der Kostenrechnung ist der auf Preiskalkulation abgestimmten ähnlich. Das bedeutet, daß sie auf die Detaillierung der Kosten nicht so angewiesen ist wie die Kostenrechnung zum Zwecke der Betriebskontrolle. Wenn trotzdem eine sehr tiefe Gliederung erstellt wird, so deswegen, um die verschiedensten betrieblichen Situationen und Voraussetzungen zu berücksichtigen. Im Einzelfall kann die Gliederung vergrößert werden.

3. Allgemein auftretende Schwierigkeiten

Bei den folgenden Ausführungen werden eine ganze Reihe von Schwierigkeiten auftreten, von denen die allgemeinen, für die gesamte Problematik wichtigen zunächst noch kurz erwähnt werden sollen. Die bei der Gliederung, Erfassung und Zurechnung auftretenden speziellen Probleme werden an entsprechender Stelle verarbeitet.

Verwaltungsleistungen als produktive Leistungen

Das Fehlen einer systematischen Darstellung der Kosten für die vorliegenden Fälle geht Hand in Hand mit der nur mangelhaft behandelten Kostenrechnung der Verwaltungs- und Leitungskosten in der betriebswirtschaftlichen Literatur und in der Praxis. Mit Ausnahme der Banken hat sich keine Branche näher mit diesem Problem beschäftigt. Man ist vielmehr gewohnt, technische Leistungen als produktiv zu bezeichnen und als Kostenträger zu verwenden.

1) Mellerowicz, Kosten und Kostenrechnung, Band II, 1. Teil, 2. u. 3. Aufl., Verl. Walter de Gruyter & Co., Berlin 1958

Betriebe, die Verwaltungsdienstleistungen für fremde Rechnung "produzieren", wie Wirtschaftsprüfungskanzleien, Steuerbüros u.a. sind in der Regel nicht umfangreich genug, um eine eingehende, theoretisch begründete Kostenrechnung durchzuführen.

Die Leistungen, die im folgenden kostentheoretisch untersucht werden, sind Verwaltungsleistungen. Die Kosten, die in der normalen Fertigungskalkulation Bestandteil eines summarischen, globalen Gemeinkostenbetrages sind, werden jetzt direkte, produktive Kosten wie Fertigungslöhne (= Verwaltungsgehälter), Fertigungsmaterial (= Büromaterial) und Fertigungsgemeinkosten (nicht direkt zurechenbare Kosten = Verwaltungskosten). Dieses Denken ist ungewohnt und mag zunächst Schwierigkeiten bereiten. Da die Systematik des Vorgehens sich aber nicht von der der gewohnten Kalkulation und Kostenrechnung unterscheidet, werden es allein die Bezeichnungen der Kostenarten und Kostenartengruppen sein, die ungewohnt bleiben.

Häufiges Vorkommen verbundener Kosten

Schon im ersten Teil dieses Kapitels konnte festgestellt werden, daß bestimmte Tätigkeiten nicht nur für die hoheitlichen Zwecke der Lohnsteuer bzw. Lohnpfändungsangelegenheiten ausgeübt werden, sondern gleichzeitig anderen Zwecken wie übersichtlicher Darstellung der Lohnabrechnung für den Arbeitnehmer, innerbetrieblicher Kontrolle u.a. dienen. So sind die Spezifizierung der Überzeitzuschläge, die Unterteilung des gesamten Arbeitseinkommens in verschiedene Kategorien und überhaupt der größte Teil der Bruttolohnrechnung wenigstens zum Teil auch betrieblich bedingt. Die betriebliche und die hoheitliche Leistung stehen in einer wirtschaftlich notwendigen Verbundenheit¹. Dieser Tatbestand ist bei der Kostenberechnung zu berücksichtigen. Dabei tritt allerdings die Schwierigkeit auf, daß die Leistungen hier nicht in einem stets bestimmten Mengenverhältnis² entstehen. Ebenso wenig kann ein bestimmtes Wertverhältnis eindeutig festgestellt werden. Selbst die Frage nach dem "Hauptprodukt" bzw. "Nebenprodukt" ist kaum zu beantworten. Mangels einer solchen Entscheidungsmöglichkeit bezeichnet Mellerowicz³ das als Hauptprodukt, "was vom produzierenden Betrieb als Hauptprodukt gewollt ist". Die Überlegung, was im Einzelfall als Hauptprodukt gewollt ist, würde zu keinem fruchtbaren Ergebnis führen, da die relativ nur geringe Wichtigkeit dieses Teilproblems außer Verhältnis zu jenen Ermittlungen stehen würde.

1) Mellerowicz, a.a.O., S. 123 2) ders. S. 125

3) ders. S. 125

Eines läßt sich als Ergebnis sagen. Ein Teil der durch hoheitliche Maßnahmen verursachten Kosten läßt sich nicht eindeutig von den betrieblich bedingten trennen. Dieser Anteil kann nur geschätzt werden. Für die Kostengliederung bedeutet dies, daß Kostenarten, die solche verbundenen Kosten enthalten, abzugrenzen sind in eindeutig zurechenbare und verbundene Kosten. Dabei sind unter verbundenen Kosten nicht die Kosten zu verstehen, die aus organisatorischen Schwierigkeiten nicht voneinander getrennt werden können, was für den überwiegenden Anteil der folgenden Kostenarten zutrifft, sondern nur diejenigen, die in wirtschaftlich notwendiger Gemeinsamkeit entstehen.

Fehlen notwendiger Voraussetzungen

Im Zusammenhang damit, daß die Verwaltungs- und Leitungskosten bisher in Wissenschaft und Praxis kaum behandelt sind, steht das Fehlen von organisatorischen Voraussetzungen, die sonst für jede ordentliche Kostenrechnung als notwendig angesehen werden. Ein auf diese Überlegungen zugeschnittenes Belegwesen, eine exakte Arbeitszeitmessung, eine Bestandskartei mit Zu- und Abschreibungen sind nicht vorhanden. Die Forderung, daß teilweise aus Gründen der Zurechnung im Betrieb nur auf Kommissionen gearbeitet wird, die auf den Belegen vermerkt sind, ist nicht erfüllt. Auch sind die für die hoheitlichen Leistungen erforderlichen Tätigkeiten nicht klar von anderen Funktionen zu trennen, weil es die betriebliche Organisation nicht zuläßt.

Aus diesen Gründen müssen sich die Überlegungen auf das beschränkte vorhandene Material stützen und dieses für ihre Zwecke auswerten. Dabei wird es sich teilweise nicht vermeiden lassen, daß eine klare Abgrenzung nicht vorgenommen werden kann.

Grenzen der Kostenrechnung

Wenn im folgenden an manchen Stellen auf die Genauigkeit verzichtet wird und Schätzungen zu Hilfe gezogen werden, so geschieht dies, um bei der Ausgestaltung der Kostenrechnung die Wirtschaftlichkeit der Rechnungsführung zu wahren. Dieser Grundsatz ist dann erfüllt, wenn folgende Grenzen eingehalten werden ¹:

1) Schmalenbach, Kostenrechnung und Preispolitik, 7. Auflage, Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1956 S. 23

- 1) Rechnungstechnische Grenzen. Eine vollkommene Kostenrechnung ist nicht eine solche mit höchster Genauigkeit, sondern eine solche mit ökonomischer Begrenzung der Genauigkeit.
- 2) Für die verbundenen Kosten können nicht die Selbstkosten für jedes Produkt genau ermittelt werden. Man muß sich mit Schätzungen begnügen.

Nachdem der Ausgangspunkt festgelegt und die Grenzen und Schwierigkeiten abgezeichnet sind, wird im folgenden nach dem logischen Grundsatz vorgegangen, daß die Kostenrechnung zunächst ein Gliederungsproblem ist, auf dem sich das Erfassungs- und Zurechnungsproblem aufbaut.

II. Gliederung der Kosten

1. Grundsätzliches zu den Gliederungsgesichtspunkten

Bei der Aufteilung der gesamten Kosten in Kostenarten sollte man grundsätzlich nach einheitlichen Gliederungsgesichtspunkten vorgehen, etwa nach der Art des verbrauchten Kostengutes, nach der Bedeutsamkeit der Kostenelemente innerhalb der gesamten Kostensumme oder nach Verwendungszwecken. Für die Kostenstruktur wichtig ist grundsätzlich, daß die Gliederungsgesichtspunkte einheitlich sind, da sonst ein Konglomerat von zusammengesetzten Kosten entsteht. Ferner sollten grundsätzlich keine rechnungstechnischen Gesichtspunkte maßgebend sein. Diese Ansprüche an eine ordnungsmäßige Kostenrechnung können auf den vorliegenden Fall nicht ausnahmslos übertragen werden. Einmal ist es nicht Aufgabe, eine Kostengliederung für die gesamte Kostenstruktur eines Betriebes zu entwerfen, sondern innerhalb einer vorgefundenen Kostengliederung zweckmäßige Aufteilungen für einen speziellen Zweck vorzunehmen. Zum anderen müssen es gerade rechnungstechnische Gesichtspunkte sein, die für die Gliederung ausschlaggebend sind, da nicht eine logische Kostenstruktur für die Betriebskontrolle, sondern eine möglichst in wirtschaftlicher Weise erstellte Kalkulation erreicht werden soll.

Im folgenden wird, ausgehend vom ersten Teil dieses Kapitels, das die organisatorischen Probleme aufzeigte, getrennt für die Lohnsteueraufgaben und die Lohnpfändungsabwicklung eine Kostenartengliederung nach erfassungstechnischen Prinzipien erstellt.

2. Kostenartengliederung für die Lohnsteueraufgaben

Personalkosten

- 10 Gehälter für die Bruttolohnrechnung (ausschließlich steuerlich bedingt)
- 11 Gehälter für die Bruttolohnrechnung (teilweise steuerlich bedingt)
- 12 Gehälter für die Nettolohnrechnung (ausschließlich steuerlich bedingt)
- 13 Gehälter für die Nettolohnrechnung (teilweise steuerlich bedingt)
- 14 Gehälter für Abzug und Abführung der Lohnsteuer
- 15 Gehälter für sonstige Lohnsteuerverwaltungsaufgaben (z.B. Führung des Lohnkontos, Verwaltung der Lohnsteuerkarte)
- 16 Gehälter für den Lohnsteuerjahresausgleich
- 17 Gehälter für Beratungen und Mitarbeiteraussprachen
- 18 Sonstige Gehälter (Urlaub u. a.)
- 19 Anteilige gesetzliche Sozialleistungen
- 20 Anteilige freiwillige Sozialleistungen
- 21 "Unproduktive Gehälter"
 - a) Anteil der Gehälter der Führungskräfte
 - b) Anteil der allgemeinen Personalkosten im Betrieb

Kapitalkosten

- 30 Kalkulatorischer Zins (Anteil)
- 31 Gebäudeabnutzungen (Anteil)
- 32 Abnutzung der Mobilien (Anteil)
- 33 Kalkulatorische Wagnisse (Sie sollten gerade in diesem Fall nicht unter die Kapitalkosten gerechnet werden, da das Risiko neben dem falschen Abzug in erster Linie im Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer und der Betriebsgemeinschaft liegt. Siehe Kostenart 52)

Materialkosten und Fremdleistungskosten

- 40 Bürobedarf
- 41 Formulare, Tabellen
- 42 Porto-, Telefon- und Fernschreibgebühren
- 43 Kosten der Heizung, Beleuchtung und Reinigung
- 44 Ersatzbeschaffung nicht aktivierter Gegenstände
- 45 Beratungskosten durch Finanzbeamte
- 46 Andere Beratungskosten

- 47 Kosten der Ausbildung der Lohnsteuerbearbeiter
- 48 Sonstige Fremdleistungskosten

Sonstige Kosten

- 50 Kosten der innerbetrieblichen Aufklärung und Meinungsbildung über Lohnsteuerangelegenheiten
- 51 Kosten der Betriebsprüfung
- 52 Kalkulatorische Wagnisse (siehe Kostenart 33)
- 53 Übernahme nachträglicher Lohnsteuer
- 54 Anteilige Gemeinkosten (Umlage von den allgemeinen Kostenstellen.)

Über die Tiefe der Unterteilung ist im Anschluß an die Kostenartengliederung für die Lohnpfändungsabwicklung noch einiges zu sagen. Selbstverständlich können andere Gliederungsgesichtspunkte herangezogen werden. M.E. ist der Gesichtspunkt der Erfassung der Kosten, der diesem Schema zu Grunde liegt, der entscheidende, da mit Hilfe der Gliederung die Schwierigkeiten der Kosten-erfassung verringert werden sollen.

Zu einzelnen Kostenarten ist noch zu sagen, daß Formulare und Tabellen deswegen vom allgemeinen Bürobedarf getrennt wurden, weil die Höhe jenes Betrages interessant ist, außerdem, weil jene allein, diese überwiegend nur anteilig durch die Lohnsteuerbestimmungen verursacht sind. Die Beratung durch die Finanzbeamten ist keine gesetzlich vorgeschriebene Tätigkeit, sondern eine echte Fremdleistung, während die Betriebsprüfung als gesetzliche Verpflichtung betriebliche Arbeitskräfte für Auskünfte beansprucht.

3. Kostenartengliederung für die Lohnpfändungsabwicklung

Wesentlich leichter als bei der Lohnsteuerfunktion des Betriebes können bei der Abwicklung der Lohnpfändungen die hierdurch verursachten Kosten von anderen Kostenelementen getrennt werden, so daß das Problem der verbundenen Kosten hier nicht auftritt und in der Gliederung nicht zu berücksichtigen ist. Die Kosten der Lohnpfändungsabwicklung werden wie folgt gegliedert:

Personalkosten

- 10 Gehälter für die technische Pfändungsabwicklung bis zum Abzug
- 11 Gehälter für den Abzug vom Lohn
- 12 Gehälter für die Überweisung der gepfändeten Beträge

- 13 Gehälter für Pfändungsverhandlungen mit den Arbeitnehmern
- 14 Gehälter für Pfändungsverhandlungen mit Gläubigern und Gerichten
- 15 Gehälter für sonstige Lohnpfändungsangelegenheiten
- 16 Sonstige Gehälter
- 17 Anteilige gesetzliche Sozialleistungen
- 18 Anteilige freiwillige Sozialleistungen
- 19 "Unproduktive" Gehälter
 - a) Anteil der Gehälter für Führungskräfte
 - b) Anteil der allgemeinen Personalkosten im Betrieb

Kapitalkosten

- 30 Kalkulatorischer Zins (Anteil)
- 31 Gebäudeabnutzungen (Anteil)
- 32 Abnutzung der Mobilien
- 33 Kalkulatorische Wagnisse (Hier gilt noch in verstärktem Maße das unter der Kostenart "Kalkulatorische Wagnisse" bei den Lohnsteuerangelegenheiten Gesagte)

Materialkosten und Fremdleistungskosten

- 40 Bürobedarf
- 41 Formulare, Tabellen
- 42 Porti, Telefon- und Fernschreibgebühren
- 43 Kosten der Heizung, Beleuchtung und Reinigung
- 44 Ersatzbeschaffung nicht aktivierter Gegenstände
- 45 Rechtsberatkungskosten
- 46 Kosten der Ausbildung des Lohnpfändungsfachmannes
- 47 Sonstige Fremdleistungskosten

Sonstige Kosten

- 50 Kosten der innerbetrieblichen Aufklärung und Meinungsbildung über Ratenzahlungen und Lohnpfändungsangelegenheiten
- 51 Kalkulatorische Wagnisse (siehe Kostenart 33)
- 52 Übernahme der Überweisungsspesen
- 53 Anteilige Gemeinkosten (Umlage von den allgemeinen Kostenstellen)

4. Zusammenhang zwischen Gliederungstiefe und betrieblicher Notwendigkeit

Gegen die beiden Gliederungen kann vor allem wegen der weitgehenden Aufteilung der Personalkosten der Einwand erhoben werden, daß die Ausgestaltung

nicht mehr dem Zweck entspricht. Die Kritiker werden in der Mehrzahl der praktischen Fälle recht behalten, doch ist es dann nicht schwer, einzelne Kostenarten zu einer einzigen Kostenart oder zu einer Kostengruppe zusammenzufassen. Z.B. werden die Funktionen, die hinter den Kostenarten 10, 12, 15 und 16 der Lohnsteuer-Gliederung stehen, in der Regel von einer Stelle, vielleicht sogar von einem Bearbeiter ausgeübt. In diesem Fall ist eine Zusammenfassung notwendig, da die Gesamtkostensumme für diese zusammengefaßte Kostenart leicht ermittelt werden kann, nicht dagegen die Summen der getrennten Kostenarten. Für eine solche Zusammenfassung können noch eine Reihe anderer Beispiele, auch für die Lohnpfändung gebracht werden (z.B. 10, 12, 13, 14 und 15). Der Grund, warum trotzdem eine so tiefe Gliederung vorgeschlagen wird, ist, daß in der Praxis Organisationsformen vorgefunden wurden, bei denen die Teilfunktionen, die hinter den Kostenarten stehen, an räumlich und teilweise funktionell (Lohnbüro, Kasse, Personalabteilung, Rechtsabteilung, Geschäftsleitung u.a.) verschiedenen Stellen ausgeübt werden. Für die Zurechnung auf die Kostenträger ist die Untergliederung auch dann nicht erforderlich, aber für die Kostenerfassung, die bei der Gliederung in erster Linie berücksichtigt wurde, ist sie zweckmäßig.

Teilweise können sich aus der Gliederung auch Überschneidungen ergeben, so wenn "Produktive" Tätigkeiten, z.B. Verhandlungen mit den Arbeitnehmern von Führungskräften geführt werden oder wenn die allgemeinen Personalkosten in der Umlage der anteiligen allgemeinen Gemeinkosten enthalten sind. In diesen Fällen sind, wenn es sich vom Gesichtspunkt der Kostenerfassung durchführen läßt, jeweils die spezielleren Kostenarten zu wählen, also: "Gehälter für Verhandlungen mit Arbeitnehmern" bzw. "Anteil der allgemeinen Personalkosten im Betrieb".

Für die Erfassung und Zurechnung der Kosten ist eine zweckentsprechende Kostengliederung erforderlich. Für eine Kostenerfassung anhand einer systematischen, statistischen Untersuchung über eine größere Anzahl von Betrieben¹ ist eine weitere Notwendigkeit, daß diese Gliederung die Voraussetzung gibt, vergleichbare Zahlen zu liefern. Dies scheint uns am ehesten durch ein so tief gegliedertes System möglich. Wie weit bei einer Auswertung eine Zusammenfassung zweckmäßig, vielleicht sogar notwendig wird, ist eine andere Frage.

1) Siehe Seite 125 ff

III. Erfassung der Kosten

Im folgenden wird nun versucht, trotz mangelhafter organisatorischer Voraussetzungen und trotz verschiedener verbundener Kosten eine Möglichkeit zu finden, wie die auf Grund der beiden Arten gesetzlicher Indienstnahme anfallenden Kosten in ökonomischer Weise einigermaßen erfaßt werden können. Dabei sollen die obigen Gliederungsschemata, die in erster Linie den Zwecken leichter Erfassung untergeordnet sind, das Problem lösen helfen.

1. Der notwendige Umfang der Kostenerfassung

Es ist nicht Zweck dieser Abhandlung, für den Betrieb ein organisatorisches System aufzubauen, nach dem er jeder Zeit eine genaue Erfassung dieser Kosten durchführen kann, sondern es soll ausschließlich im Betrieb schon vorhandenes Material für die Zwecke dieser Untersuchungen verwendet werden. Somit kommen von den von Kosiol¹ genannten Erfassungsarten die "unmittelbare Feststellung durch Aufschreibung" überhaupt nicht, die "Mittelbare Errechnung durch Befundaufnahme" und die "Zeitliche Verteilung von Ausgaben" nur sehr bedingt zur Anwendung. Es handelt sich im Gegenteil hauptsächlich um eine "selbständige Festsetzung des Wertverzehr". Dieser vierte Punkt ist für die kalkulatorischen Posten gedacht, "wenn die tatsächlichen Ausgaben keinen Anhaltspunkt für die Kostenverteilung ergeben". Im vorliegenden Falle kann vor allem aus rechnungstechnischen Gründen von Ausgabenwerten nur sehr bedingt ausgegangen werden, so daß zunächst mengenmäßige Verrechnungswerte, die überwiegend nur durchschnittliche Schätzwerte sein können, zu erfassen sind.

Grundsätzlich sind für eine Kostenerfassung neben mengen- auch wertmäßige Erfassungen notwendig. Bei den folgenden Überlegungen ist die mengenmäßige Erfassung das primäre Problem, das in erster Linie für die verbrauchten Personalleistungen auftritt. Die Bewertung kann im Durchschnitt erfolgen. Für Kostenuntersuchungen zum Zwecke einer Vergütung durch den Staat treten hier noch die Probleme der zulässigen Kosten, der leistungsbedingten Kosten² auf. Man wird dem Betrieb vorschreiben, wie hoch die zulässige Bewertung für den überwiegenden Teil der vorliegenden Tätigkeiten sein wird. Darüber hinaus interessiert der Kostenwert aber auch für innerbetriebliche Auswertungen.

1) Kosiol, a.a.O., S. 208

2) Fischer, LSÜ-LSP, Preis und Kosten a.a.O., S. 57

Probleme, welche Wertansätze dafür maßgebend sind, treten hier nicht auf. Man kann vom tatsächlichen Entgelt der Arbeiter ausgehen. Auch bei den übrigen Kostenarten sind die tatsächlichen Werte des Gutsverbrauchs feststellbar. Unter dem Erfassungsproblem ist also hier in erster Linie ein Mengenproblem verstanden.

2. Bildung von Durchschnittswerten

Bei Würdigung der aufgezeigten vorhandenen Schwierigkeiten muß man zu dem zunächst unbefriedigenden Ergebnis kommen, daß eine genaue Erfassung des jeweiligen Kostenanfalls nicht möglich ist. Arbeitszeiterfassungen nach Refa, Bestandsaufschreibungen für Büromaterial, gesonderte Ermittlungen der Fremdleistungen und sonstigen Kostenarten bestehen nicht. Deswegen wird hier die Frage erörtert, ob für den Hauptanteil der schwer bestimmbaren Kosten nämlich der Personalkosten Durchschnittswerte gefunden werden können. Damit sollen noch nicht Durchschnittskosten pro Kostenträger, sondern solche pro Kostenart in der Zeiteinheit untersucht werden, wobei die oben gebrachte Kostenartengliederung angewendet wird. Die Durchschnittsbildung dient also zunächst noch nicht der Preisfindung, sondern nur der Erfassung der Kostenarten. Die angeführten Beispiele sollen deswegen auch nicht Aussagen über die Höhe der Belastung geben, sondern ausschließlich die Möglichkeiten der Durchschnittsbildung illustrieren.

Bildung von Durchschnittswerten bei der Lohnsteuer

Bei der Lohnsteuerabwicklung hängt die Beantwortung der Frage, welche Durchschnittswerte gebildet werden können, von der Organisationsform der Abwicklungsstelle ab. In vielen Betrieben ist die Arbeitsteilung¹ in der Lohnabrechnungsstelle eine betriebliche Notwendigkeit. Es werden nach betriebsinternen Gesichtspunkten (räumliche, Abteilungs-, Funktionsgliederung) Lohnrechnungsgruppen gebildet, die für ihren Betriebsteil die gesamten Abrechnungsarbeiten durchführen. In solchen Gruppen kann nicht für jede einzelne Kostenart ein Durchschnittswert gefunden werden. Es ist im Gegenteil zweckmäßiger, einen solchen Wert im gesamten zu ermitteln. Z.B. hat eine stark dezentral organisierte Großunternehmung ihre Lohnabrechnungsstelle nach dem Arbeitsteilungsprinzip gegliedert. Jeder Lohnrechner bzw. jede Lohnrechnungs-

1) Fischer, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, a.a.O. S. 146

gruppe führt die gesamten Berechnungen und Aufschreibungen für die Arbeiter eines bestimmten Betriebes oder Betriebsteiles innerhalb der Unternehmung durch. Nach Schätzungen des Leiters der Lohnbuchhaltung betragen die Kosten der Lohnsteuerabwicklung etwa 15% der gesamten Kosten der Lohnabrechnungsstelle. Ein solcher Globaldurchschnittswert kann dann für jede Kostenrechnungsperiode als Funktion der Gesamtkosten der Lohnabrechnungsstelle leicht bestimmt werden.

Anders liegen die Verhältnisse in Betrieben, die die Organisationsform der Arbeitszerlegung ¹ in der Lohnabrechnungsstelle anwenden. Hier wird die gesamte Lohnabrechnung in einzelne Teilfunktionen, z.B. Bruttolohnrechnung, Nettolohnrechnung, Führung des Lohnkontos, Verwaltung der steuerfreien Beträge u.a. oder noch tiefer zerlegt. Die Ermittlung von Durchschnittswerten für einzelne Teilfunktionen der Lohnsteuerabwicklung, d.h. einzelne Kostenarten ² ist dann möglich. Z.B. führen in einem Unternehmen mit durchschnittlich 5000 Arbeitern 2 Mitarbeiterinnen in 75 % ihrer Arbeitszeit den Lohnabzug für sämtliche Arbeiter des Betriebes durch. In einem anderen Betrieb ist ein Angestellter durchschnittlich die Hälfte seiner Arbeitszeit für die Besteuerung des Nettolohnes ³ tätig. Schließlich gibt ein weiterer Betrieb an, daß mit der Ausfertigung der Anträge zum Lohnsteuerjahresausgleich jährlich durchschnittlich 3 Angestellte der Kassenabteilung 14 Arbeitstage ausschließlich beschäftigt sind.

Solche Durchschnittswerte sind aber u.U. auch sehr problematisch, da sie zeitlich und als Anteil am Gesamtarbeitsaufwand erheblich schwanken. Trotzdem lassen sich Durchschnittswerte entweder als Anteil an einem Gesamtkostenbetrag (z.B. dem der Kostenstelle) oder an der Gesamtarbeitszeit eines Bearbeiters bzw. der Bearbeiter einer Gruppe feststellen. Solche Angaben beruhen in der Regel auf Schätzungen, die zudem meist sehr groß sind, die aber im Einzelfall durch Interviews mit dem betreffenden Bearbeiter über dessen Tätigkeit verfeinert werden können. Folgende Schätzung wurde aus einer solchen Unterhaltung abgeleitet: Der Angestellte benötigt von seiner Arbeitszeit 70 % für betrieblich bedingte Bruttolohnrechnung, 5% für steuerlich bedingte Bruttolohnrechnung (Aufteilung der Überzeitzuschläge), 15% für ausschließlich steuerlich bedingte Nettolohnrechnung und die restlichen 10% für Beratungen und Mitarbeiteraussprachen, von denen wiederum etwa die Hälfte ein lohnsteuerliches Problem zum Thema haben.

¹) Fischer, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, a.a.O. S. 146

²) Siehe S. 100

³) Siehe S. 60

Bildung von Durchschnittswerten bei der Lohnpfändung

Dieselben Probleme treten auch bei der Bildung von Durchschnittswerten für die Lohnpfändungsabwicklung auf. Hier finden sich in der Praxis relativ oft die sog. Pfändungsbuchhalter, die sich ausschließlich mit Lohnpfändungsangelegenheiten befassen. In diesen Fällen ist die Bildung von Durchschnittssätzen nicht dringend. Das Problem tritt auf, wenn in kleineren Betrieben ein Angestellter nicht ausschließlich mit Lohnpfändungen beschäftigt ist. Hier wird in einem Fall von einem 75%-igen Anteil der Lohnpfändungsarbeiten gesprochen, in einem anderen Fall spricht der Bearbeiter von einer Belastung von 40-50% der gesamten Arbeitszeit. Auch in Betrieben, in denen diese Aufgaben auf verschiedene Bearbeiter, vielleicht sogar auf verschiedene Abteilungen und Funktionen aufgeteilt ist, läßt sich die Kostenerfassung durch die Bildung von Durchschnittswerten erleichtern. Z.B. nennt der Personalleiter eines Betriebes mit etwa 5000 Beschäftigten die anteilmäßige Zeitbeanspruchung für Lohnpfändungsverhandlungen mit den Arbeitern durchschnittlich 5% seiner gesamten Arbeitszeit, während die Sekretärin eines Leiters der Lohnbuchhaltung etwa 25% ihrer Arbeitszeit mit der Registrierung eingehender Pfändungsbeschlüsse beschäftigt ist.

3. Möglichkeiten und Beispiele einer direkten Erfassung

Die Ermittlung von geschätzten Durchschnittswerten allein ist für eine kosten-theoretische Untersuchung in jedem Fall unbefriedigend. Selbst bei den vorliegenden Schwierigkeiten kann man teilweise eine direkte - was in diesem Fall gleichbedeutend ist mit einer exakten - Kostenerfassung vornehmen, so wenn man z.B. die Kosten der Ausbildung der betreffenden Angestellten, Beratungskosten, Kosten für diversen Bürobedarf, Kosten für die Betriebsprüfung, Kosten für nachträglich übernommene Lohnsteuer und andere Kostenarten aus den entsprechenden Belegen eigens für diese Zwecke ableitet. Bei lochmaschineller Abwicklung der Lohnverrechnung kann man auch über den anteiligen Durchlauf der Lochkarten am Gesamtkartendurchlauf die Kosten der Lochmaschinenabteilung für die Zwecke gesetzlicher Indienstnahme exakt nachweisen.

Auch für die Personalkosten gibt es Möglichkeiten einer solchen direkten Erfassung, so wenn man für die manuelle Brutto- und Nettolohnrechnung von der Anzahl der auf den entsprechenden Vordrucken vorgenommenen Rechenoperationen oder Aufschreibungen ausgeht und den Anteil für die gesetzliche

Indienstnahme feststellt. Für gleichartige Tätigkeiten (z.B. technische Abwicklung der Lohnpfändung, Führung des Lohnkontos, Aufbewahrung und Eintragungen auf der Lohnsteuerkarte u.a.) lassen sich über genaue Beschreibungen der Tätigkeit auch angenähert genaue Werte für die einzelne Tätigkeit ermitteln. Hier jedoch ist schon wieder die Grenze, die die Frage nach der Notwendigkeit der direkten Erfassung aufwirft. Ein genauer Nachweis ist dann erforderlich, wenn die Schätzung des Anteils der Arbeitszeit für die gesetzliche Indienstnahme an der Gesamtzeit durch den Bearbeiter zu global und damit problematisch wird. In solchen Fällen können Tätigkeitsbeschreibungen die Schätzung bestätigen oder entkräften.

4. Kostenstellenrechnung als Hilfsmittel für die Kostenartenerfassung

Die vorausgehenden Überlegungen sollten zeigen, daß für die speziellen Fälle eine direkte Kostenerfassung überwiegend nicht möglich ist und mit den bisher angewandten Mitteln auch die geschätzten Durchschnittswerte problematisch sind. Die Kostenstellenrechnung soll deswegen als Hilfsmittel eingeführt werden, um die Erfassung der Kostenarten zu erleichtern, teilweise überhaupt erst zu ermöglichen.

Wesen der Kostenstellenrechnung und Übertragung des allgemeinen Prinzips auf das spezielle Bedürfnis

Kostenstellen sind dem Wesen nach Ort der Kostenentstehung, der Funktion nach Zurechnungseinheiten ¹. Sie werden in erster Linie von ihrer Funktion her gesehen und bedeuten "als Mittler für die Kostenrechnung auf das Produkt die Lösung der Zurechnung der Gemeinkosten auf den Kostenträger"². So gesehen ergibt sich das Erfordernis der Kostenstellenbildung aus den Verrechnungsschwierigkeiten der Gemeinkosten und ist nur bei Anwendung der Zuschlagskalkulation von Bedeutung. Im vorliegenden Fall ist die Anwendung aber auch für die Divisionskalkulation bedeutsam, da sich hier der Zweck nicht primär aus der direkten Kostenträgerzurechnung, sondern aus der Kostenstellenzeitrechnung ergibt, die zunächst Voraussetzung überhaupt für eine Divisionskalkulation ist. Die Kostenstellenbildung ist auch deswegen trotz Anwendung der

1) Mellerowicz, Kosten und Kostenrechnung, Bd. II Verfahren 1. Teil, Allgemeine Fragen der Kostenrechnung und Betriebsabrechnung Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1958 S. 337

2) Mellerowicz a.a.O. S. 348

Divisionskalkulation von Bedeutung, weil sich die Leistungen weitgehend auf einzelne Kostenstellen beschränken.

Trotzdem ist es nicht primär die Kostenzurechnung, die zur Einführung einer Kostenstellenrechnung veranlaßt, sondern die Erzielung einer erleichterten Kostenerfassung. Die Kosten sollen am Ort ihres Entstehens, an der Kostenstelle erfaßt werden.

Kostenstellenbildung.

Schon aus dem Wort "-bildung" soll hervorgehen, daß die im Betrieb vorhandenen Kostenstellen für unsere Untersuchung nicht brauchbar sind, daß vielmehr erst geeignete Kostenstellen gebildet werden müssen, nicht in dem Sinne, daß Vorschläge über Ausgliederungen von Arbeitsgruppen aus Abteilungen und Kostenstellen zwecks Bildung neuer Kostenstellen vorgenommen werden. Es werden vielmehr gedachte oder abstrakte Kostenstellen¹ gebildet, und zwar nach bestimmten Prinzipien: nach dem räumlichen, nach dem funktionellen oder nach dem Abteilungsprinzip². Dabei spielt auch die Überlegung der Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Betrieben eine Rolle. Allerdings ist die Bildung von Kostenstellen nur ein methodisches Problem zur möglichst exakten Erfassung der Kostenarten, das in einzelnen Fällen überhaupt nicht entsteht und in anderen Fällen unterschiedlich gelöst werden muß. Die Vergleichbarkeit des Verfahrens kann notfalls aufgegeben werden, wenn zu Lasten dieses Verzichtes eine bessere Vergleichbarkeit der Kostenarten bzw. der Gesamtkostensumme erreicht wird. Das Problem der Kostenstellenbildung ist immer vom Zweck erleichteter Kostenerfassung zu sehen. Unter diesem Gesichtspunkt ist eine Kostenstellenbildung nach einheitlichem Prinzip nicht unbedingt erforderlich. M.E. kommt das funktionelle Prinzip überhaupt nicht in Frage, da bei räumlichem oder abteilungsweisem Zusammenfallen von Funktionen, die hinter zwei verschiedenen Kostenarten stehen, eine getrennte Erfassung dieser Kostenarten nicht erforderlich ist. Entscheidend ist das Prinzip der räumlichen bzw. sogar der personellen Trennung von Funktionen. Bei einer weitgehenden Aufteilung der Lohnsteuerfunktionen auf verschiedene Stellen (Personen) kämen folgende Kostenstellen in Frage:

1) Fischer, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre a.a.O. S. 288

2) Mälerowicz, Band II, Teil 1 a.a.O., S. 341

Lohnsteuerabwicklung Verwaltung von Lohn- steuerangelegenheiten (z. B. Steuerkarte)	(Lohnabrechnungsstelle) (Personalabteilung)
Lohnsteuerabführung	(Finanzabteilung)
Lohnsteuerberatung	(Rechts- oder Sozialabteilung)
Vertretung des Be- triebes in Lohnsteueran- gelegenheiten	(Kaufmännische Leitung)

Für die Lohnpfändungsabwicklung lassen sich folgende Kostenstellen bilden, wobei die betriebliche Organisation jeweils eine andere Aufteilung erfordern kann:

Lohnpfändungsabwicklung	(Lohnabrechnung oder Kasse)
Abwicklung der Über- weisungen	(Finanzabteilung)
Lohnpfändungsver- handlungen	(Personalabteilung)
Vertretung des Betriebes in Lohnpfändungsange- legenheiten	(Kaufmännische Leitung)

Da die Kostenstellenbildung nicht für einen Kostenstellenvergleich, sondern als Mittel zur exakten Kostenerfassung angewendet wird und aus diesem Grund auch auf eine Vergleichbarkeit von verschiedenen Betrieben keine Rück-
sicht zu nehmen braucht, kann diese individuell auf die betriebliche Eigen-
art abgestimmt werden. So wird ein Betrieb, der in seiner Lohnrechnungs-
stelle das Prinzip der Arbeitszerlegung anwendet, solche Stellen leichter
bilden können, andererseits aber, da sie in der Regel mit einer einzigen Kosten-
art zusammenfallen, ein nur geringeres Bedürfnis dafür haben. Vielmehr ist
es wünschenswert, daß in Betrieben, in denen eine Kostenartenerfassung
nur erschwert möglich ist, Kostenstellen gebildet werden. Die Schwierigkeiten,
die damit verbunden sind, lassen das Ergebnis wiederum unbefriedigend, da
eine bessere Kostenerfassung nur in einzelnen Fällen erreicht werden kann. Die
Kostenstellenrechnung muß deshalb verfeinert werden zu einer Platzkostenrech-
nung.

Anwendung der Platzkostenrechnung

Durch Bildung so vieler Fertigungsbereiche = Kostenstellen, wie Arbeitsgänge unterschiedlicher Gemeinkostenstrukturen innerhalb der in Frage kommenden Abwicklung vorhanden sind, erhält man eine Platzkostenrechnung, die den einzelnen Arbeitsplatz zur Kostenstelle macht. Diese Ausweitung der Kostenstellenrechnung ist gerade für die beiden hier interessierenden Fälle gesetzlicher Indienstnahme von Bedeutung, da in einer laufend steigenden Zahl von Betrieben der sog. Pfändungssachbearbeiter oder -buchhalter gefunden wird, dessen ausschließliche Tätigkeit die Abwicklung von Lohnpfändungen und die Lösung aller damit zusammenhängenden Probleme ist. Beispiele von Pfändungsabteilungen (auch Einmannabteilungen) finden sich in Organisationsplänen¹ und in Darstellungen in Werkzeitschriften². Auch die Lohnsteuerangelegenheiten werden mit zunehmender Verkomplizierung aus der allgemeinen Lohnabrechnung herausgenommen und besonderen Lohnsteuermännern übertragen. Die an diesen Plätzen entstehenden Kosten können mit den auf den Arbeitsplatz angewandten Methoden der Kostenstellenrechnung leicht erfaßt werden. Aber auch an Arbeitsplätzen, denen noch andere Funktionen zugeteilt sind, ist eine Erfassung der entsprechenden Kosten mit denselben Methoden möglich.

Mit Hilfe der Platzkostenrechnung werden die Kosten an der Stätte ihrer Entstehung direkt oder durch Ermittlung eines Verrechnungswertes (z.B. Anteil der Arbeitszeit an der Gesamtarbeitszeit) ermittelt. Die Möglichkeit einer direkten Erfassung schwankt von Betrieb zu Betrieb und ist auch bei Anwendung der Platzkostenrechnung nicht in allen Fällen gegeben.

Die Verwendung des Arbeitsplatzes als Kostenstelle dient auch einer erleichterten Umlage der allgemeinen Betriebskosten, von denen die betreffenden Platzkostenstellen Anteile tragen müssen. Mittels eines Schlüssels, der sich in der Regel auf die Summen der direkt auf den Kostenstellen entstehenden Kosten bezieht, wird die Umlageverteilung bestimmt. Hier wie bei allen nicht direkt erfassbaren Kosten entsteht das Problem der Proportionalität. Es darf nur diejenige Basis als Schlüssel für die Umlage verwendet werden, die einen kausalen Zusammenhang zwischen Leistung und Kosten garantiert. Es ist klar, daß die Kostensummen diese Garantie nicht vorbehaltlos gewährleisten, da der Aufwand der Führungskräfte für Lohnpfändungsfragen beispielsweise nicht unbedingt mit

- 1) Vgl. Opel-Post, Werkztschr. d. Adam Opel AG, Rüsselsheim, Jg. 55, Heft 10 S. 12
- 2) Z. B. Buntweberblätter, Werkzeitschr. d. Buntweberei Riedinger, Augsburg Jg. 54 H. 1 S. 7, "Wir Kalkwerker" Werkztschr. d. Rheinisch Westf. Kalkwerke Dornap, H. 7 Jg. 1955

einer Veränderung der Pfändungskosten variiert. Weitere Beispiele ließen sich anführen. Trotzdem scheint die Kostensumme für den speziellen Fall als Kostenbasis relativ gut geeignet.

Mit Hilfe einer entsprechend aufgebauten Kostengliederung und der Kostenstellen- bzw. Platzkostenrechnung sollten Möglichkeiten zur ökonomisch exakten Kostenerfassung aufgezeigt werden, Möglichkeiten, die trotz theoretischer Gegebenheit nicht auf jeden praktischen Fall angewendet werden können. Für eine Preiskalkulation, das war der Ausgang der Überlegungen, sind die erfaßten Kosten einem Leistungsträger zuzurechnen. Die Probleme, die damit in Zusammenhang stehen, sollen im folgenden aufgezeigt werden.

IV. Zurechnung der Kostenarten auf die Kostenträger

Den eigentlichen Zweck eines Betriebes stellt die Erstellung von Leistungen dar. Im vorliegenden Fall handelt es sich um Leistungen, die dem Betrieb durch Gesetze vom Staat übertragen sind. Die Erstellung dieser Leistungen verursacht Kosten, deren Zurechnung auf die sie verursachenden Betriebsleistungen die Aufgabe jeder Kostenrechnung ist. Die Betriebsleistungen müssen die Kosten tragen, sie sind Kostenträger. In der Regel sind nun Leistung und Kostenträger identisch (z.B. Produktion von Maschinen, Gas u.a.). Aber aus rechnungstechnischen Schwierigkeiten, die aus der grundsätzlichen Problematik direkter Zurechenbarkeit von Kosten auf die Leistungen erwachsen, können auch Ausgangsprodukte (z.B. Rüben in der Zuckerindustrie) oder Zwischenprodukte (z.B. flüssiges Eisen) als Kostenträger verwendet werden. Die Bestimmung eines Kostenträgers ist somit abhängig von der Möglichkeit, einen großen Teil der Kosten direkt zuzurechnen.

Ein besonderes Problem, solche Kostenträger, die diesem Anspruch genügen, zu finden, erwächst in Betrieben, die Verwaltungsleistungen produzieren, z.B. Banken und Versicherungen. Kauf oder Verkauf von Effekten, Diskontierung eines Wechsels, Vornahme von Buchungen auf dem Kontokorrentkonto, Abschluß von Versicherungen u.a. sind hier die Betriebsleistungen. Aus rechnungstechnischen Gründen werden dagegen als Kostenträger Geschäftskreise verwendet, wie das Kontokorrent-, Emissions-, Diskont-, Effekten-, Lebensversicherungs-, Kfz-Versicherungsgeschäft u.a. Ähnliche Probleme, geeignete Kostenträger zu finden, entstehen bei den Kosten für die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben.

1. Die Problematik des Kostenträgers in den speziellen Fällen

a) Der Kostenträger bei der Lohnsteuerabwicklung.

Die Leistung für diese Art gesetzlicher Indienstnahme ist die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer für jeden Arbeitnehmer einschließlich der damit zusammenhängenden Verwaltungsarbeiten. Es liegt daher zunächst einmal nahe, die dabei entstehenden Kosten pro Arbeitnehmer zu ermitteln.

Der Arbeitnehmer als Kostenträger

Schon die im Laufe der geschichtlichen Entwicklung der Lohnsteuer angemeldeten Vergütungsansprüche der Arbeitgeber schlugen die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer als Maßgröße vor. Das scheint auch zweckmäßig, da, wenn überhaupt eine direkte Erfassung der Personalkosten möglich ist, die Kostenarten 10-13 und 15-16 der Lohnsteuer-Kostenartengliederung¹ pro Arbeitnehmer leicht erfaßt werden können. Die übrigen anfallenden Kosten können allerdings nur in Divisionskalkulation auf die Beschäftigtenzahl umgelegt werden. Ausgehen muß man dabei von der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl pro Jahr, wie überhaupt das Jahr als Berechnungszeitraum zweckmäßig ist, da eine ganze Reihe von Lohnsteueraufgaben (Lohnsteuerausgleich, Lohnsteuerbescheinigung) entweder nur einmal jährlich anfällt oder nur im Rhythmus des Jahres als ganze Aufgabe gesehen werden kann (Lohnsteuerkarte). Im Beispiel 3 auf Seite 120 wurden die Lohnsteuerkosten pro Arbeitnehmer jährlich mit DM 6,35 ermittelt. Die Schwierigkeit bei der Verwendung des Arbeitnehmers als Kostenträger, die auch zu Fehlern führt, sind die unterschiedlichen Lohnabrechnungszeiträume, die in der Praxis vorgefunden werden, und die zu verschiedenen hohen Belastungen führen. Außerdem berücksichtigt diese Berechnungsweise nicht den Wechsel der Arbeitnehmer, der bei gleichbleibendem Durchschnitt der Beschäftigtenzahl die Zahl der Lohnabzugsfälle erhöht. Es soll deshalb untersucht werden, ob sich der einzelne Abzugsfall nicht als Kostenträger eignet.

Der Steuerabzug als Kostenträger.²

Zweifelloso ist der einzelne Steuerabzug eine genauere Rechnungsgrundlage, die auch die Probleme einer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl ausschaltet, die außerdem die unterschiedlichen Lohnabrechnungszeiträume berücksichtigt. Allerdings bleibt dann die direkte Zurechenbarkeit auf die Kostenarten 10-13 der Gliederung beschränkt. Außerdem besteht zwischen den nicht direkt zu-rechenbaren Personalkosten (z.B. 17 und 21) und der Anzahl der Steuerabzugs-

1) Siehe Seite 100 f.

2) Beispiel 3 S. 120 errechnet die Lohnsteuerkosten pro Steuerabzug mit DM -.51.

fälle ein nur geringer kausaler Zusammenhang. Dieser Zusammenhang ist beim Arbeitnehmer als Kostenträger eher gegeben, allerdings dann nicht zur durchschnittlichen Beschäftigtenzahl sondern zur gesamten Beschäftigtenzahl während eines Zeitraumes. Bei einer hohen Fluktuationsziffer steigen auch die Kosten für Lohnsteuerangelegenheiten.

Bei entsprechender Berücksichtigung der Fluktuationsziffer scheint die durchschnittliche Arbeitnehmerzahl eines Jahres als Kostenträger geeigneter. Auch der Lohnzahlungszeitraum kann bei einer vergleichenden Untersuchung berücksichtigt werden.

Der abgeführte Lohnsteuerbetrag als Kostenträger

Wenn Angaben über die Belastung des Arbeitgebers durch die Lohnsteuer gemacht werden, beziehen sie sich in der Regel als %-Satz auf das Gesamtlohnaufkommen des Betriebes. So lag z.B. dem schon zitierten Antrag der demokratischen Partei im Weimarer Reichstag ¹ ein Vergütungsanspruch in Höhe von 1% der jeweils abgeführten Lohnsteuerbeträge zu Grunde. Diese Berechnungsgrundlage liegt für die Höhe eines Vergütungsanspruchs den Behörden am nächsten, da es sich um eine kontrollierbare Größe handelt. Vom kostentheoretischen Gesichtspunkt ist sie aber problematisch, da der kausale Zusammenhang zwischen Kosten und Lohnsteueraufkommen nur sehr bedingt gegeben ist. Die Kosten für die Bearbeitung hängen nicht von der Höhe des Abzugsbetrages ab. Sie sind für jeden Abzugsfall gleich, auch wenn die Abzugsbeträge sehr voneinander abweichen. Für die gesamten direkten Kostenarten 10-21 ² kann somit ein Proportionalitätsverhältnis zum Lohnsteueraufkommen des Betriebes nicht hergestellt werden. Lediglich die Kosten der Abführung der Lohnsteuer (ein Teil der Kostenart 14), und davon nur die Überweisungskosten sind von der Höhe des überwiesenen Betrages abhängig. Diese aber machen nur einen sehr geringen Teil der Lohnsteuerbearbeitungskosten des Betriebes aus. Die Kosten des Lohnsteuerjahresausgleiches, der Beratungen und Mitarbeiteraussprachen (Kostenarten 16 und 17) sind sogar gerade umgekehrt auf Bestrebungen zurückzuführen, das Lohnsteueraufkommen zu verringern. Sie sind deswegen umgekehrt proportional dem Lohnsteueraufkommen.

1) Bericht des 6. Ausschusses, Reichstag III 1924/25 a.a.O., S. 29

2) Siehe Seite 100

Besonders die Tatsache, daß die sehr umfangreichen technischen Abwicklungsarbeiten in keiner direkten Beziehung zur Höhe des Lohnsteueraufkommens stehen,¹ verursacht eine unterschiedliche Belastung der Betriebe je nach ihrer Lohnstruktur. Betriebe, die wie Banken und Versicherungen fast ausschließlich überdurchschnittlich bezahlte Angestellte beschäftigen, haben im Verhältnis zu ihrem Lohnsteueraufkommen nur relativ niedrige Lohnsteuerbearbeitungskosten. Dagegen haben Betriebe, die überwiegend Arbeiter mit niedrigem Lohn beschäftigen, im Vergleich zu den Lohnsteuerbearbeitungskosten kein hohes Lohnsteueraufkommen. Hierher gehören vor allem Betriebe, die überwiegend mit Hilfsarbeitern arbeiten, ferner typische Frauenbetriebe.

Schließlich ist auch der Standort des Betriebes für das Verhältnis von Lohnsteuerbearbeitungskosten und Lohnsteueraufkommen entscheidend. Betriebe in ländlichen Gebieten zahlen nach den geltenden Tarifverträgen geringere Entgelte als Betriebe, die in einer Stadt gelegen sind. Da aber der Lohnsteuertarif keine Berücksichtigung von Standorten zuläßt - das wäre auch völlig grundlos -, liegt das Lohnsteueraufkommen ländlicher Betriebe bei gleichen Beschäftigungszahlen niedriger als das städtischer. Daß damit gleichzeitig geringere Lohnsteuerbearbeitungskosten verbunden sind, kann man wohl kaum sagen.

Damit wird das Lohnsteueraufkommen als geeignete Bezugsgröße für eine Vergütung und als geeigneter Kostenträger abgelehnt und auf die Anzahl der Beschäftigten bzw. die Zahl der Steuerabzüge als bessere Basis verwiesen.

b) Der Kostenträger bei der Lohnpfändungsabwicklung.

Auch für die Kostenüberlegungen bei den Lohnpfändungen ist die Bestimmung des Kostenträgers keineswegs eindeutig, da Pfändungs- und Überweisungsfälle zeitlich und zahlenmäßig voneinander abweichen. So hat eine Firma bei einem Gesamtbetrag von DM 21 000 vorliegender Pfändungen monatlich DM 4 000 einzubehalten. Ein anderer Betrieb spricht von einer 5-monatigen durchschnittlichen Dauer, bis eine Pfändung erledigt ist. Schließlich wird der Anteil der Unterhaltspfändungen und Abtretungen in sehr unterschiedlicher Höhe genannt.

-
- 1) Eine indirekte Beziehung besteht insofern, als das Lohnsteueraufkommen auch von der Zahl der Lohnsteuerpflichtigen abhängt. Das aber ist bereits beim Arbeitnehmer als Kostenträger berücksichtigt.

Der gepfändete Arbeitnehmer als Kostenträger

Bei Angaben über die Bedeutung der Lohnpfändungen in einem Betrieb wird in der Regel der Anteil der gepfändeten Arbeitnehmer an der Beschäftigtenzahl genannt. Es liegt aber auf der Hand, daß bei der unterschiedlichen Zahl der mehrfach Gepfändeten diese Aussage nicht befriedigt, da es gerade diese Arbeitnehmer sind, die die Pfändungsbearbeitung am stärksten belasten¹. Auch vom Gesichtspunkt der direkten Zurechenbarkeit der Personalkosten ist diese Berechnungsart nicht zweckmäßig, da außer der Kostenart 14 der Lohnpfändungskostengliederung² keine andere Kostenart diesem Kostenträger direkt zugerechnet werden kann oder in kausaler Abhängigkeitsbeziehung mit ihm steht.

Der Pfändungsvorfall als Kostenträger

Eine wesentlich bessere Bezugsbasis für die Zurechnung der Lohnpfändungskosten ist der Pfändungsfall selbst. Hier wird einmal das Problem des mehrfach Gepfändeten ausgeschaltet. Außerdem können die Kostenarten 10 unbedingt sowie 13, 14, und 15 wenigstens bedingt direkt zugerechnet werden. Mindestens besteht ein enger Zusammenhang zwischen Kosten und Leistung. Eine wesentliche Ungenauigkeit, die in der unterschiedlichen Abwicklungsdauer einer Lohnpfändung begründet ist, bleibt jedoch auch hier bestehen. Pfändungen mit einer hohen Überweisungszahl verursachen wesentlich höhere Kosten als solche, die durch einen oder wenige Lohnabzüge erledigt werden können. Es soll deshalb noch untersucht werden, wie sehr die Überweisung als Bezugsgrundlage geeignet ist.

Der Überweisungsfall als Kostenträger

Die Schwierigkeiten, die sich bei der Pfändung als Kostenträger aus der verschiedenen Abwicklungsdauer ergibt, fällt jetzt weg. Gleichzeitig aber tritt sie von einer anderen Seite wieder auf, da bei schneller Abwicklung einer Lohnpfändung die gesamten Kosten, die bis zur Überweisung entstehen, sich auf eine kleinere Anzahl von Überweisungen verteilen, diese also stärker belasten. Der Zusammenhang zwischen Kostenart 10 und Kostenträger geht somit verloren. Gleichzeitig wird ein solcher Zusammenhang mit den Kostenarten 11 und 12 hergestellt. Auch zu den Kosten für die Pfändungsverhandlungen (Kostenart 13 und 14) besteht insofern ein Zusammenhang, als bei Pfändungen mit langer Abwicklungsdauer die Verhandlungen mit Gläubigern und Arbeitnehmern einen größeren Anteil an den Gesamtkosten haben als bei "einfachen"

1) Seite 93

2) Seite 101/102

Pfändungen. So wird in der Praxis übereinstimmend immer wieder auf die besonderen Schwierigkeiten der Unterhaltspfändungen hingewiesen. Trotz einiger Vorteile kann auch dieser Kostenträger nicht befriedigen.

Im Gegensatz zum Kostenträger "Arbeitnehmer" bei der Lohnsteuer, der trotz einiger Bedenken geeignet scheint, tritt hier die Frage auf, ob die Kosten nicht nach getrennter Erfassung auf verschiedene Kostenträger verteilt werden können. Gedacht ist hier vor allem an die Trennung von Unterhaltspfändungen und Pfändungen aus Ratenkäufen oder an die Unterscheidung in Gruppen je nach der Dauer der Pfändungsabwicklung. Schließlich ist m.E. auch eine Unterteilung nach dem Pfändungsbetrag in Erwägung zu ziehen oder nach Pfändung und Abtretung, die nach Ansicht mancher Arbeitgeber eine unterschiedliche Belastung mit sich bringen. Die Genauigkeit der Rechnung bei einer solchen Einteilung der Kostenträger scheitert an der Möglichkeit einer so weit spezifizierten Kostenerfassung. Mit Hilfe einer statistischen Untersuchung¹, die sich auf eine große Anzahl von Betrieben erstreckt und Vergleiche zuläßt, scheint es uns aber möglich zu sein, Aussagen in dieser Richtung zu machen.

2. Möglichkeiten der Zurechnung

Schon bei den Überlegungen nach einem geeigneten Kostenträger wurde mehrfach die Möglichkeit einer direkten Zurechnung auf den Kostenträger erwogen. Dabei mußte festgestellt werden, daß eine Leistungseinheitsrechnung, wie sie eine Kalkulation sein soll, mangels einer geeigneten Leistungseinheit nur schwer durchzuführen ist. Eine genaue Zurechnung durch Zuschlagskalkulation ist bei den stark voneinander abweichenden Leistungen nur zu erreichen, wenn sich jede einzelne Leistung kalkulieren läßt. Selbst bei theoretischer Möglichkeit scheitert dies einmal an den fehlenden Voraussetzungen für eine exakte Kostenerfassung und den großen Schwierigkeiten, die Kosten von den anderen Verwaltungskosten zu trennen, und zum zweiten am Auseinanderfallen von Zweck und Methode. Es ist nicht erforderlich für jeden einzelnen Kostenträger die genauen Kosten zu ermitteln. Damit scheidet die Anwendung irgendeiner Form der Zuschlagsrechnung aus.

1) Siehe Seite 125 ff.

Die Methoden des Kostenzuschlags müssen einfacher sein. Dies ist allerdings nicht möglich, ohne auf eine gewisse Genauigkeit zu verzichten. Es genügt, die Summe sämtlicher, in einem Zeitraum angefallener Kosten auf die Anzahl der in derselben Zeit erbrachten Leistungen zu verteilen. Wenn man von den Schwierigkeiten der Kostenerfassung absieht und sich auf bestimmte Kostenträger, wie sie vorgeschlagen wurden, einigt, scheint diese Methode dem gesetzten Zweck am ehesten zu entsprechen. Ein Problem, das bei jeder Zeitrechnung auftritt, kann auch hier nicht unbeachtet bleiben, das Auseinanderfallen von Leistung und Zeitraum und die sich daraus ergebende Notwendigkeit einer zeitlichen Abgrenzung. Während man bei der Lohnsteuer diesem Problem durch die Wahl des Kalenderjahres weitgehend begegnen kann, da sich die Lohnsteueraufgaben in einem Rhythmus von einem Jahr einmal oder mehrere Male wiederholen, sind es bei den Pfändungen insbesondere Unterhaltspfändungen, die sich in ihrer Abwicklung oft über mehrere Jahre erstrecken. Aber auch Pfändungen aus Ratenkäufen, die mehrfach gepfändete Arbeitnehmer oder solche mit hohen Pfändungsfreibeträgen betreffen, wickeln sich teilweise erst in mehrjährigen Zeiträumen ab. Die Abgrenzung sollte so vorgenommen werden, daß bei der Verwendung der Pfändung als Kostenträger mit verschiedenen Arten von Pfändungen und Abtretungen, wie sie oben vorgeschlagen wurden, gearbeitet wird. Da diese Möglichkeit aus Gründen der Kostenerfassung nur beschränkt gegeben ist, scheint es doch zweckmäßiger, mit dem Überweisungsfall als Kostenträger zu rechnen, der das Abgrenzungsproblem nicht aufwirft, oder mit Bruchteilen von Pfändungsfällen im Falle der Überschneidung zu arbeiten.

Zum Schluß soll noch geklärt werden, ob die wegen der schwierigen Kostenerfassung abgelehnte Unterteilung der Lohnpfändungsfälle in verschiedene Kostenträger mit Hilfe einer Äquivalenzziffernrechnung vorgenommen werden kann. Zweifellos lassen sich durch eine einmalige Erfassung genaue Werte für verschiedene Arten der Lohnpfändung feststellen, die geeignet sind, eine gültige Relation zwischen den Belastungen dieser verschiedenen Formen zu finden, mittels der die gesamte Kostensumme auch für spätere Zeiträume auf die verschiedenen Kostenträgergruppen verteilt werden könnten. Diesem Verfahren haftet wie jeder Äquivalenzziffernrechnung, die für technisch nicht eindeutige Relationen verwendet wird, ein hoher Grad von Ungenauigkeit an. Es gibt jedoch Anhaltspunkte, die für unsere Zwecke durchaus genügen.

3. Die tatsächlichen Möglichkeiten einer Verrechnung der Kosten aus Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben

Aufgabe des zweiten Teiles dieses Kapitels war es, zu untersuchen, ob sich die im ersten Teil erörterten Belastungen des Arbeitgebers kostentheoretisch erfassen und darstellen lassen. Obwohl sich diesem Vorhaben fast unüberwindliche Schwierigkeiten entgegenstellen mußten, konnten doch Möglichkeiten einer angenähert exakten Kostenerfassung und -zurechnung erarbeitet werden. Mit Hilfe tiefgehender Gliederungen, die die Erfassung erleichtern sollen, wurde eine Analyse der in diesem Zusammenhang überhaupt entstehenden Kostenarten vorgenommen, wobei es klar ist, daß diese Spezifizierungen in erster Linie für die theoretische Analyse so weit getrieben wurde. Bei den Untersuchungen über die Erfassung der Kosten traten für eine direkte Erfassung aller Kostenarten zu große Schwierigkeiten auf, so daß Durchschnitts- und Verrechnungswerte gefunden werden mußten, die teilweise nur auf Schätzungen beruhen können. Über die Bildung von Kostenstellen, verfeinert bis zur Platzkostenrechnung, lassen sich globale Schätzungen näher und exakter begründen. Schließlich mußte in Überlegungen über eine mögliche Kostenzurechnung festgestellt werden, daß nicht nur die Zurechnung allein, sondern die Frage der Kostenträger überhaupt problematisch ist. Konnte für die Lohnsteuer der Arbeitnehmer als Kostenträger unter Berücksichtigung einiger Einschränkungen vorgeschlagen werden, so scheint eine Mindestgenauigkeit bei der Lohnpfändung nur über eine Aufteilung in mehrere Kostenträger möglich zu sein. Grundsätzlich scheitert dieses Vorhaben an der Erfassung der Kosten; über die Bildung von Äquivalenzziffern eröffnet sich m.E. aber auch hier eine Möglichkeit.

Diese theoretischen Überlegungen sollen geeignet sein, das methodische Material für die Ermittlung der durchschnittlichen Belastung des Arbeitgebers aus gesetzlicher Indienstnahme durch Lohnsteuer und Lohnpfändungen zu bilden.

4. Quantitative Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme

Einige Beispiele werden im folgenden wenigstens in etwa die quantitativen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer und Lohnpfändungen zeigen. Die Zahlen sind aus Interviews nach den obigen Grundsätzen ermittelt. Sie beruhen zu einem wesentlichen Teil auf Schätzun-

gen und sind außerdem nur in vereinzelten Betrieben gewonnen. Sie haben deswegen nur bedingten Aussagewert. Es soll auch nur ein gewisser Anhaltspunkt über die Größe der kostenmäßigen Belastung der Betriebe, soweit sie sich auf die organisatorischen Auswirkungen bezieht, gegeben werden.

a) Die Kosten der Lohnsteuer

1. Beispiel:

In einem Unternehmen, das durchschnittlich etwa 5000 Arbeitnehmer beschäftigt, wird die Nettolohnrechnung von 2 Angestellten der Lohnabrechnungsstelle in 75 % ihrer Arbeitszeit durchgeführt. Bei einem Personalaufwand (einschließlich gesetzlicher und freiwilliger sozialer Leistungen) von je etwa DM 5500.- entfällt auf die Nettolohnrechnung 75 % von 11000.- = DM 8250.-. Auf jeden Arbeitnehmer entfallen damit jährlich DM 1,50. Dazu kommen noch sämtliche andere Kosten, die im Zusammenhang mit der Lohnsteuer stehen. Darüber liegen keine Werte vor. Sie betragen nach den Angaben des 3. Beispiels (S. 120) mindestens noch einmal das doppelte des obigen Betrages.

2. Beispiel:

In einem Unternehmen mit ca. 33000 Beschäftigten schätzt der Leiter der Lohnbuchhaltung den Anteil der Lohnsteuerarbeit an den gesamten Aufgaben der Lohnabrechnungsstelle (nur Abwicklung der Lohnabrechnung) mit 15%. Die Abteilung ist mit 140 Lohnrechnern besetzt. Sie hat jährlich Kosten von etwa 1 Mill. DM. Auf die Lohnsteuerbearbeitung entfallen damit 150 000.- DM, das sind pro Arbeitnehmer etwa DM 4,50 jährlich. Im Gegensatz zu Beispiel 1 sind in diesem Betrag der größte Teil der direkten Kosten und über die Umlage auf die Kostenstelle "Lohnabrechnungsstelle" auch ein großer Teil der indirekten Kosten enthalten.

3. Beispiel:

Mit Hilfe der oben erarbeiteten kostentheoretischen Grundsätze wurde versucht, in einem Unternehmen eine möglichst weitgehende Aufgliederung der Kostenarten vorzunehmen. Die Angaben beruhen zum größten Teil auf Schätzungen des Leiters der Lohnabrechnung und zum kleineren Teil auf Schätzungen des Verfassers, die sich aus dem Interview ableiten ließen. Einige Kostenarten, für die sich Anhaltspunkte für eine Schätzung nicht finden ließen (z. B. auch Kostenart 33 und 52, Kalkulatorische Wagnisse), wurden außer acht gelassen. Der Betrieb beschäftigt durchschnittlich 900 Arbeiter (keine Berück-

sichtigung der Angestellten). Er hatte für die Arbeiter 1957 11060 Abzugsfälle bei monatlicher Abrechnung und führte etwa DM 320 000 Lohnsteuer an das Finanzamt ab. Folgende Werte konnten ermittelt werden:

Kostenart (S. S. 100)	Kosten (in DM)
10-11	200
11-12	1600
14	250
15	450
16	600
17	400
18-19 in den Kostenarten 10-17 eingeschlossen	
20	300
21	500
30-32	500
40	250
41	100
42	50
43-48	500
50-54 (keine Angabe)	_____
	5700
	=====

Auf die verschiedenen Kostenträger zugerechnet, ergibt dies folgende Kostenwerte:

Lohnsteuerkosten pro Arbeitnehmer	6,35	
Lohnsteuerkosten pro Steuerabzug	-,51	
Lohnsteuerkosten je 1000 DM abgeführte Lohnsteuer	17,80	= 1,78%

Kostensumme, Umsatz, Gewinn oder andere Größen, zu denen diese Werte in Beziehung gesetzt werden könnten, konnten für dieses Unternehmen nicht ermittelt werden. Die abschließende Beurteilung der quantitativen Auswirkungen wird nach der Darstellung einiger Beispiele über die Lohnpfändung gegeben.

b) Die Kosten der Lohnpfändung

1. Beispiel:

In einem Betrieb liegen durchschnittlich 180 Pfändungen und Abtretungen vor. Mit den Abwicklungsarbeiten ist ein Angestellter etwa 75% seiner gesamten Arbeitszeit beschäftigt. Von diesem Angestellten werden die Kosten der Lohnpfändung (er versteht darunter nur die an seinem Arbeitsplatz entstehenden direkten Kosten) mit durchschnittlich 5% der Pfändungssumme angegeben.

2. Beispiel:

In einem Unternehmen mit einer Belegschaft von über 26000 gewerblichen Arbeitnehmern werden laufend durchschnittlich 1800 Lohnpfändungen (darunter 400 Unterhaltspfändungen) bearbeitet. Für die Abwicklungsarbeiten werden monatlich im Durchschnitt 700 Arbeitsstunden von 4 Angestellten benötigt. Die gesamte finanzielle Belastung des Unternehmens mit der Lohnpfändungsabwicklung wird jährlich mit durchschnittlich 72000 DM angegeben. In diesem Betrag sind nur die Kosten für Gehälter (einschließlich der gesetzlichen Sozialleistungen) der Sachbearbeiter und die Kosten des Schriftwechsels usw. enthalten. Weitere Beziehungsgrößen konnten nicht in Erfahrung gebracht werden.

3. Beispiel:

In einem Unternehmen mit ca. 33000 Beschäftigten und einem monatlichen durchschnittlichen Pfändungszugang von 200 bei monatlich 1800 Überweisungen (diese Zahl bedeutet gleichzeitig den durchschnittlichen Pfändungsbestand des Unternehmens) sind 3 Angestellte vollständig mit den Abwicklungsarbeiten beschäftigt. Die jährlichen Personalkosten für diese drei Sachbearbeiter werden auf 20 000 DM geschätzt. Weitere Angaben wurden nicht gemacht.

4. Beispiel:

Mit Hilfe der kostentheoretischen Erkenntnisse wurden auch für die Lohnpfändungen im gleichen Betrieb wie bei der Lohnsteuer¹ in einem Interview mit dem Leiter der Lohnbuchhaltung genauere Ermittlungen über die Kosten der Lohnpfändungsabwicklungen angestellt. Die Kosten werden auf folgende Angaben bezogen:

Durchschnittliche Beschäftigtenzahl	900
Gepfändete Arbeitnehmer (1957 im Durchschnitt)	35

1) Siehe Seite 120 3. Beispiel

Anzahl der Pfändungen (1957 im Durchschnitt)	43
Anzahl der gesamten Pfändungen 1957	
(Pfändungen, die in die Jahre 1956 und 1958 hineinreichen, wurden durch Schätzungen zeit- lich abgegrenzt)	120
Anzahl der Überweisungen 1957	520
Pfändungssumme 1957 insgesamt	19 800

Folgende Kostenwerte wurden ermittelt:

Kosten (S. S. 101)	Kosten (in DM)
10	400
11	150
12	200
13	200
14	150
15-16	100
17-18 (in den Kostenarten 10-16 einge- schlossen)	
19	300
30-32	250
40	50
41	20
42	50
43-48	200
50-53 (keine Angaben)	
	2 070
	=====

Auf die verschiedenen Kostenträger zugerechnet, ergibt dies folgende Kosten-
werte:

Lohnpfändungskosten pro gepfändetem Arbeitnehmer

(Die Anzahl der im
Jahr 1957 gepfändeten
Arbeitnehmer liegt
nicht vor)

Lohnpfändungskosten pro Pfändungsvorfall

ca. 17 DM

Lohnpfändungskosten pro Überweisungsfall	ca. 4 DM
Lohnpfändungskosten pro DM 1000 der	
Pfändungssumme	ca. 105 DM
	= 10,5%

c) Aussagewert der Beispiele

Die dargestellten Beispiele über die quantitative Auswirkung der gesetzlichen Indienstnahme auf dem Gebiet der Lohnsteuer und Lohnpfändung geben einen - wenn auch nur sehr groben - Anhaltspunkt. Sie sind aus nur wenigen Betrieben entnommen und können deswegen keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit erheben, wenn auch eine gewisse Gleichmäßigkeit der Ergebnisse festgestellt werden kann. Da in den meisten Beispielen nur Angaben über einen Teil der Kosten vorliegen, sind weitere Einschränkungen hinsichtlich der Aussagefähigkeit zu machen.

Der Zweck der Beispiele sollte auch gar nicht sein, allgemeingültige Durchschnittswerte anzugeben, vielmehr sollte nur eine gewisse Vorstellung über die Höhe der Kosten vermittelt werden. Dies wurde m.E. erreicht. Zwar fehlen Bezugsgrößen wie Kostensumme, Umsatz, Gewinn o.ä. Trotzdem kann festgehalten werden, daß die Kosten der Lohnsteuer und Lohnpfändungen in der Größenordnung der Gesamtkosten des Betriebes nur von geringer Bedeutung sind. Aber einmal scheint uns die Gesamtkostensumme als ungeeignete Bezugsbasis. Wenn man schon eine Kostensumme als Bezugsbasis wählt, dann kann dafür nur die Summe der Personalkosten in Frage kommen, bei den Lohnpfändungen sogar nur die Summe der Personalkosten der gepfändeten Arbeitnehmer. Die dann errechneten Relationen zeigen besonders bei den Lohnpfändungen ein wesentlich ungünstigeres Bild. Schließlich darf auf der anderen Seite nicht unberücksichtigt bleiben, daß sich diese Kosten nur auf die organisatorischen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme beziehen. Die Folgen für den Arbeitsprozeß und für das Arbeitsverhältnis konnten kostenmäßig nicht analysiert werden.

V. Methode zur Ermittlung durchschnittlicher und repräsentativer Werte

Der zweite Teil dieses Kapitels hatte die Zielsetzung, die organisatorischen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben unter kostentheoretischen Gesichtspunkten zu beleuchten. Dabei kam es in erster Linie auf die grundsätzlichen Erkenntnisse an, Möglichkeiten zur Erfassung dieser Kosten zu finden. Zur Abrundung dieser Ausführungen und als Anhaltspunkt, welches Ausmaß diese Kosten erreichen, wurden zum Schluß einige Beispiele angeführt, deren Werte aus Beobachtungen in der Praxis stammen. Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln war es allerdings unmöglich, die Unterlagen zu sammeln, die für die Ermittlung eines allgemeingültigen Kostenwertes erforderlich wären.

Zwar ist es keineswegs die Aufgabe dieser Abhandlung, einen solchen generellen Wert zu finden. Diese Aussage dürfte aber nicht uninteressant sein. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es umfassender Untersuchungen, die bisher noch nicht unternommen worden sind. Da die vorausgehenden kostentheoretischen Ausführungen das methodische Material für die Gewinnung dieser Erkenntnisse zu liefern vermögen, soll in einem abschliessenden Abschnitt ein Vorschlag unterbreitet werden, wie anhand einer statistischen Erhebung generelle Kostenwerte für die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabwicklung gewonnen werden können. Da wir nicht in der Lage waren, eine solch umfassende Erhebung zu veranstalten und die Aussagen über das quantitative Ausmaß der gesetzlichen Indienstnahme noch einer entsprechenden Vervollständigung bedürfen, soll mit den folgenden Ausführungen mindestens in methodischer Hinsicht eine Ergänzung und Abrundung der Kostenüberlegungen gefunden werden.

Erfassung der individuellen Werte durch eine Erhebung

Mit Hilfe einer statistischen Erhebung sollte zahlenmäßiges Material über die Höhe des Kostenwertes im individuellen Betrieb gesammelt werden. Als Methode für eine solche Erhebung ist das Interview geeignet, das beweglich genug ist, einen immer starr und allgemeingültig wirkenden Fragebogen dem speziellen Fall anzupassen. Die Ergebnisse der Interviews müßten dann in einer Auswertung systematisch zu einem Ergebnis gebracht werden. Dabei wird sich wahrscheinlich herausstellen, daß es einen allgemeinen Kostenwert für die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeitung überhaupt nicht gibt, daß vielmehr die Vielfalt betrieblicher Organisationen und überhaupt die Variation

betrieblicher Situationen berücksichtigt werden müssen. Der Kostenwert ist relativ hinsichtlich einer ganzen Reihe von Tatsachen, die die individuelle betriebliche Situation bestimmen. Im folgenden werden die wichtigsten Tatbestände erörtert, um im Anschluß daran einen Vorschlag zu unterbreiten, nach welchen Gesichtspunkten eine Erhebung durchgeführt werden müßte und welche Tatsachen für die Ergebnisse relevant sind.

Beschränkung des Kostenwertes auf die leistungsbedingten Kosten

Vor allem im Zusammenhang mit einer staatlichen Vergütung für diese Tätigkeit, für deren Anspruchsgrundlage die Ergebnisse der Erhebung geeignet und notwendig sind, aber auch für die grundsätzliche Thematik, wie groß der Anteil der nicht betrieblich bedingten Kosten an den Gesamtkosten ist, tritt die Frage nach den volkswirtschaftlich gerechtfertigten, den leistungsbedingten Kosten¹ auf. Diesen Gesichtspunkt in einer Erhebung über eine größere Anzahl von Betrieben zu berücksichtigen, würde die Aufgabe sehr ausweiten und erschweren, da sie ein wesentlich tieferes Eindringen in das Rechnungswesen und überhaupt das Betriebsgeschehen jedes Betriebes erfordern würde. Diese Ausweitung ist jedoch m.E. nicht notwendig, da man durch eine genügend große Zahl untersuchter Betriebe einen repräsentativen Wert ermitteln kann, der den leistungsbedingten Kosten entspricht. Über eine größere Zahl von Betrieben gesehen, kann man damit rechnen, daß Bemühungen um die Begrenzung gerade dieser Kosten auf das leistungsbedingte Maß vorliegen. Bei dieser analogen Anwendung der LSP-Bestimmungen muß für einen Kostenpreis ein angemessener kalkulatorischer Gewinn berücksichtigt werden, auf dessen Einzelheiten hier allerdings nicht näher eingegangen werden kann.

Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades der bearbeitenden Stelle

Ein weiterer Tatbestand, der für eine Kostenuntersuchung von Bedeutung ist, ist der Ausnutzungsgrad der Abteilungen, die die Lohnsteuer und Lohnpfändungen bearbeiten. Diese können in der Regel angeben, welche maximale Anzahl von Fällen sie schon bearbeitet haben bzw. bearbeiten können und wie groß diese Zahl augenblicklich ist. Dabei wird von der in der Praxis vorgefundenen Tatsache ausgegangen, daß die Lohnpfändungs- und Lohnsteuerbearbeiter ebenso wie ein großer Teil der in der Verwaltung Beschäftigten mit anderen Aufgaben auch dann nicht betraut werden, wenn sie unterbeschäftigt sind.

1) Fischer, LSÖ-LSP, Preis und Kosten, a.a.O., S. 57

Das bedeutet, daß die Kosten praktisch fix sind und sich je nach Beschäftigungsgrad auf die Kostenträger verschieden auswirken. Diesem Tatbestand ist durch Bildung eines durchschnittlichen Normalausnutzungsgrades Rechnung zu tragen, ferner durch Angaben über durchschnittliche, maximale und augenblickliche Zahl der Beschäftigten, Pfändungen, Überweisungsfälle usw.

Berücksichtigung weiterer Gesichtspunkte

Eine Reihe weiterer Gesichtspunkte muß bei einer solchen Erhebung berücksichtigt werden. Bei der Auswahl dieser Tatbestände wird zum Teil von den Ergebnissen der schon zitierten Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelstages ausgegangen ¹.

Branche. Eine genaue Angabe der Branche ist erforderlich. Dazu sollten noch Angaben über den Produktionsablauf kommen, um evtl. die übliche Branchengliederung nach den speziellen Erfordernissen abzuändern oder zu ergänzen. Besonders Zahlenwerte über die Kapital- bzw. Arbeitsintensität könnten diese Angaben weiter illustrieren und Hinweise auf den Anteil der Kosten am Umsatz geben. Daß eine bestimmte Pfändungsanfälligkeit der Beschäftigten in bestimmten Industriezweigen besteht, geht aus der genannten Untersuchung eindeutig hervor ².

So liegen Bergbau, eisenschaffende, eisenverarbeitende und chemische Industrie sowohl hinsichtlich des Prozentsatzes des vom Lohn gepfändeten Betrages, des durchschnittlichen Pfändungsbetrages, des Anteils der mehrfach Gepfändeten als auch der Anzahl der Pfändungsfälle an der Gesamtbeschäftigtenzahl über dem Durchschnitt, während die Mehrzahl der übrigen Branchen den Durchschnitt nicht erreichen.

Standort.

Über diesen Gesichtspunkt macht die genannte Untersuchung ebenfalls interessante Angaben, die aber noch weiter zu präzisieren wären. So liegt der durchschnittliche Prozentsatz der von allen Arbeitnehmern Gepfändeten ebenso wie der Anteil des gepfändeten Betrages an der monatlichen Bruttolohnsumme bei

-
- 1) Lohnpfändungen, eine Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelstages a.a.O.
 - 2) Lohnpfändungen, eine Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelstages a.a.O., S. 33

Städten mit mehr als 100 000 Einwohnern und in Orten mit weniger als 10 000 Einwohnern unter dem gesamten Durchschnitt, während die dazwischen liegenden Ortsklassen dahin tendieren, den Durchschnitt zu übersteigen. Bei den Betrachtungen wären auch Angaben über die Zusammensetzung der Belegschaft nach Wohnorten - größtmäßig und nach der Entfernung vom Ort des Betriebes - von Bedeutung, ebenso über andere soziologisch interessante Tatbestände wie Zusammensetzung der Gesamtbevölkerung, Grad der Industrialisierung u. a.

Betriebsgröße und Zusammensetzung der Belegschaft

In der Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handelstages werden die Aussagen dahingehend eingeschränkt, daß die ermittelten Gesamtdurchschnittszahlen nur von geringem Aussagewert seien, da besonders innerhalb verschiedener Betriebsgrößenklassen starke Abweichungen festzustellen sind, die eine sehr unterschiedliche Belastung bewirken. Damit ist also auch die Größe des Betriebes (nach der Beschäftigtenzahl) von Bedeutung. M.E. sollte man aber über die einfache Einteilung der Betriebe in Betriebsgrößenklassen hinausgehen und Angaben über die Struktur und Zusammensetzung der Beschäftigten erhalten. So ist der Anteil der Gepfändeten an der Gesamtzahl der Angestellten wesentlich niedriger als an der der Arbeiter, ferner begründet ein interviewter Arbeitgeber die geringe Zahl der Pfändungen mit einem hohen Anteil weiblicher Arbeitskräfte. Nach Erfahrungen aus Gesprächen mit verschiedenen Lohnpfändungsbearbeitern scheinen auch eine Spezifizierung der Belegschaft nach Fähigkeiten als wünschenswert. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, daß zwischen Fähigkeiten bzw. Ausbildung und Anzahl der Pfändungen ein Zusammenhang bestehe. Die Erhebung müßte die Richtigkeit dieser Vermutung erst nachweisen.

Lohn- bzw. Kapitalintensität. Derartige Angaben sind bereits wesentlich schwieriger zu bekommen. Sie könnten aus Bilanz (Vermögensstruktur) und Erfolgsrechnung, soweit solche veröffentlicht sind, abgeleitet werden. Sie sind erforderlich, um die Belastung des Arbeitgebers, auf den Umsatz bezogen, zu erklären. Es liegt auf der Hand, daß kapitalintensive Betriebe einen geringeren Anteil solcher erzwungener Kosten am Umsatz und an den Gesamtkosten haben, als Betriebe mit vornehmlich manueller Arbeit oder einem breiten Produktionssortiment. Die relative Bedeutung des gesamten Problemkreises schwankt damit von Betrieb zu Betrieb.

Umsatz, Kostensumme. Um den Anteil der Kosten für Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben am Umsatz und an der Kostensumme bestimmen zu können, sind diese Werte zuerst einmal in Erfahrung zu bringen, was in der Praxis auf große Schwierigkeiten stößt. Über veröffentlichte Erfolgsrechnungen könnten wenigstens annähernd Angaben über die Kostensumme gemacht werden. Außer der Gesamtkostensumme interessieren die Personalkosten ebenso wie die Höhe der gesetzlichen Sozialleistungen. Es handelt sich bei diesen Kosten in jedem Fall um erweiterte Personalkosten, außerdem werden sie m.E. zurecht in der Praxis als gesetzliche Sozialleistungen bezeichnet¹. Die Größe des Anteils an den gesamten Personalkosten bzw. den gesamten gesetzlichen Sozialleistungen gibt eine interessante Aussage.

Sonstige Merkmale. Schließlich können noch eine ganze Reihe weiterer Tatbestände Anhaltspunkte geben, z.B.: Anzahl der zuständigen Finanzämter, bestehende Vereinbarungen mit den Finanzämtern, Anzahl der für die Lohnsteuerkarte zuständigen Gemeindebehörden, Fluktuation der Belegschaft u.a. Anschauliche Beschreibungen über spezielle betriebliche Tatbestände, die für unseren Problemkreis interessant sind, könnten das Gesamtbild eines Betriebes ergänzen. Im folgenden wird der Vorschlag eines Interviewleitfadens gebracht, der zwar prägnante Angaben verlangt, aber trotzdem die Möglichkeit zu weiteren Ergänzungen und abrundenden Darstellungen läßt.

Entwurf eines Interview-Leitfadens für die Ermittlung von Kostenwerten

A. Allgemeiner Teil

I. Name der Firma

II. Rechtsform

III. Sitz und Lage der Betriebe

1. Größe des Ortes

2. Kurze Beschreibung der soziologisch maßgebenden Gesichtspunkte des Standortes (Grad der Industrialisierung, geographische Lage, Entfernung zu anderen, größeren Orten u.a.)

3. Verteilung der Betriebe

4. Angaben über den Wohnsitz der Arbeitnehmer (Pendler)

IV. Branche. Genaue Bezeichnung, evtl. Angaben über die Art des Produktionsablaufes

V. Betriebsgröße

1. Beschäftigtenzahl (ohne Lehrlinge)

1) GC-Echo, Werkztschr. d. Glanzstof-Courtaulds GmbH. Köln Jahrg. 1955 Nr. 36 S. 12

- a) Arbeiter - Angestellte
 - b) männlich - weiblich
 - c) gelernt - angelernt - ungelernt
 - d) Angaben über Fluktuation
2. Bilanzsumme
 3. Umsatz
 4. Gesamtkosten (evtl. - so weit möglich - bereinigte Aufwendungen aus der G.u.V.Rechnung)
 5. Höhe der Personalkosten und der gesetzlichen Sozialleistungen.

B. Beschreibung der organisatorischen Abwicklung

I. Beteiligte Personen

1. Bezeichnung
2. Gehalt
3. Stellung im Organisationsplan
4. Bezeichnung der Tätigkeiten, die neben den hier interessierenden Tätigkeiten auszuführen sind.

II. Kurze Darstellung der organisatorischen Abwicklung

1. Lohnsteuer
2. Lohnpfändung
(Es empfiehlt sich ein Vorgehen nach der Gliederung der Personalkosten¹ in der Kostenartengliederung)

III. Angaben über die betrieblichen Raumverhältnisse in den betreffenden Abteilungen (Größe des Raumes, benötigter Anteil)

IV. Bezeichnung und Bewertung der anteilig genutzten Vermögensteile.

1) Siehe Seite 100 ff.

C. Kostenerfassung

- I. Mengenangaben, einzeln oder zusammengefaßt über die in den Gliederungen angegebenen Personalkosten (Hier Aufzählen der Kostenarten erforderlich)
- II. Angaben über alle anderen Kosten, möglichst bewertet (Hier Aufzählen der Kostenarten erforderlich)
- III. Evtl. Bildung von Kostenstellen und dann erst Erfassung der Kostenarten nach Kostenstellen
- IV. Werte über die Umlage allgemeiner Kosten

D. Angaben für die Kostenzurechnung

I. Lohnsteuer

1. Beschäftigtenzahl (Siehe unter A V, 1)
 - a) augenblicklich
 - b) durchschnittlich
 - c) maximal
2. Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungszeitraum

II. Lohnpfändung

1. Anzahl der Lohnpfändungen
 - a) augenblicklich
 - b) durchschnittlich
 - c) maximal
2. Anzahl der monatlichen Überweisungen
 - a) augenblicklich
 - b) durchschnittlich
 - c) maximal
3. Beschäftigtenzahl (siehe unter A V, 1)
4. Weitere Erläuterungen
 - a) Unterhaltspfändungen - Pfändungen aus Ratenkäufen
 - b) Einfach- und Mehrfachgepfändete
 - c) Angaben über die Höhe der Pfändungen

E. Schätzungen des Betriebes

Bei der Erhebung sollten sämtliche vom Betrieb geschätzten Werte zum Vergleich der tatsächlichen Werte festgehalten werden.

Dieser Interviewleitfaden soll geeignet sein, Material für die systematische Gewinnung eines Kostenwertes zu sammeln. Es wird bestimmt kein für alle Betriebe gültiger Wert ermittelt werden können, sondern unter Berücksichtigung aller Daten dieses Leitfadens werden es mehrere Werte, deren Durchschnitt problematisch ist, sein. Wahrscheinlich wird das Ergebnis einer solchen Untersuchung die Erkenntnis sein, daß für verschiedene, nach den Merkmalen der vorstehenden Gliederung gebildete Betriebstypen verschiedene Kostenwerte für die Bearbeitung der Lohnsteuer und Lohnpfändungen gelten.

Mit dem Entwurf des Interview-Leitfadens für die Ermittlung von Kostenwerten wurden die Ausführungen über die organisatorischen Folgen der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben einschließlich ihrer kostenmäßigen Bedeutung für den Betrieb abgerundet. Gleichzeitig wurde ein Weg gezeigt, auf dem die noch unbefriedigenden Erkenntnisse über die quantitativen Auswirkungen ergänzt und vervollständigt werden können.

IV. KAPITEL

AUSWIRKUNGEN AUF DAS VERHÄLTNIS ARBEITGEBER - ARBEITNEHMER UND DEN BETRIEBLICHEN PRODUKTIONS- ABLAUF; BETRIEBSPOLITISCHE FOLGERUNGEN AUS DIESER SITUATION

A. Zweifache Auswirkung der gesetzlichen Indienstnahme

I. Kostenmäßige Auswirkungen der betriebsfremden Aufgaben und die Mög- lichkeit ihrer Abwälzung

Im III. Kapitel wurden die hoheitlichen Aufgaben, die dem Betrieb durch Gesetze vom Staat übertragen sind, in ihren Einzelheiten erörtert und aufgezeigt, wie sich diese Aufgabendelegation auf die betriebliche Organisation der Lohnrechnung auswirkt und diese verändert. Die Überlegungen standen primär unter dem Gesichtspunkt der Belastung des Betriebes mit betriebsfremden Tätigkeiten. Die gesetzliche Indienstnahme verursacht zusätzliche Aufgaben und zusätzliche Kosten.

Der erste große Komplex der durch die gesetzliche Indienstnahme entstehenden Auswirkungen im Betrieb, nämlich diejenigen auf die Organisation der betrieblichen Lohnabrechnung, wird abgeleitet aus dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen, die ausdrücklich die erörterten Tätigkeiten vorschreiben. Es handelt sich also um eine direkte Belastung des Betriebes, um die ausdrückliche Übertragung bestimmter Hoheitsfunktionen vom eigentlichen Hoheitsträger auf die private Institution Betrieb.

Die organisatorischen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme verursachen Kosten, die der Betrieb durch betriebspolitische Maßnahmen nicht verhindern kann. Er kann sie mindern durch eine sinnvolle Rationalisierung, die durch einen organischen Einbau dieser Funktionen in das betriebliche Organisationsgebilde und durch fachliche Ausbildung der Mitarbeiter, die diese Funktion ausüben, erreicht werden kann. Er kann sie ferner abwälzen, indem er sie über den Preis an den Verbraucher weitergibt. Auf diese Weise entsteht faktisch eine verlängerte gesetzliche Indienstnahme. Der Arbeitgeber und sein Betrieb sind dann nur noch formell Träger der gesetzlichen Indienstnahme.

Der finanziell Belastete ist der Verbraucher. Allerdings ist die Möglichkeit der Überwälzung dieser Kosten nicht in jedem Fall und nicht immer restlos gegeben. Sie ist abhängig von der Marktsituation und der Preisgestaltung. Das Risiko der Kostenüberwälzung für die gesetzliche Indienstnahme muß der Arbeitgeber immer tragen. Deswegen bemühen sich die Arbeitgeber über ihre Verbände, eine Vergütung oder Entschädigung für die gesetzliche Indienstnahme zu erhalten, um vom Risiko der Überwälzbarkeit befreit zu werden und die faktische Belastung auf den Staat zurückzuübertragen.

Nun sind die Auswirkungen aus der gesetzlichen Indienstnahme nicht auf die Belastungen durch die ausdrücklich verlangten Tätigkeiten beschränkt. Vielmehr ergibt sich noch ein zweiter Komplex von Folgen, der Gegenstand des IV. Kapitels ist.

II. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und die betriebspolitischen Folgen daraus

Dem Betrieb werden durch die gesetzlichen Bestimmungen über die Lohnsteuer und Lohnpfändungen zwar nur *d i e* Tätigkeiten ausdrücklich übertragen, die im vorausgehenden Kapitel erörtert wurden. Neben diesen meist formellen Tätigkeiten wirkt sich aber auch die Zielsetzung der gesetzlichen Vorschriften auf den Betrieb aus, die in der Verkürzung des Arbeitslohnes für die Zwecke der Lohnsteuer und Lohnpfändung durch den betrieblichen Lohnabzug liegt. Man kann wohl davon ausgehen, daß der Gesetzgeber den Arbeitgeber nur mit organisatorischen Maßnahmen belasten wollte und daß er die weiteren Folgen im einzelnen nicht übersah. Wenn man aber die dadurch entstandene Hoheitsfunktion des Betriebes unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachten will, kann man nicht daran vorbeigehen, daß mit der ausdrücklichen Übertragung der hoheitlichen Funktionen noch weitere, indirekte Folgen verbunden sind.

Damit entsteht ein zweiter großer Komplex von Wirkungen aus der gesetzlichen Indienstnahme, die sich im wesentlichen aus dem Tatbestand des betrieblichen Lohnabzugs herleiten. Sie unterscheiden sich in dreifacher Hinsicht von den organisatorischen Auswirkungen auf die Lohnabrechnung. Einmal sind sie im Gegensatz zu diesen vom Gesetzgeber nicht ausdrücklich gewollt; zum zweiten sind diese Folgen mehr als nur organisatorischer Art. Sie betreffen das gesamte Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie es insbesondere

im Zusammenwirken in der betrieblichen Produktion und Leistungserstellung zum Ausdruck kommt. Es handelt sich um menschliche Probleme, die aber primär ebenfalls wirtschaftlicher Natur sind. Sie belasten den Arbeitgeber in gleichem Maße mit Kosten. Aber - und das ist der dritte Unterschied zur ersten Gruppe der Auswirkungen - diese Kosten sind nicht kalkulierbar und können somit auch nicht übergewälzt werden, wenn man sie nicht über den summarischen Posten "Wagnisse" berücksichtigt. Sie sind komplex und wesentlich umfassender, sie betreffen nicht nur eine formelle Organisation, sondern Menschen und Gruppen und sind deswegen zunächst einmal psychologischer und soziologischer Natur und insofern nicht quantifizierbar.

Da die Möglichkeit der Überwälzbarkeit als betriebspolitische Maßnahme damit praktisch wegfällt, müssen die Auswirkungen in noch stärkerem Maße vom Arbeitgeber verkraftet werden. Der Arbeitgeber kann keinerlei Ansprüche gegen den Staat, den Arbeitnehmer oder Dritte aus dieser Belastung herleiten. Er ist verpflichtet, diese Auswirkungen ebenso zu tragen wie die durch gesetzliche Bestimmungen ausdrücklich übertragenen Tätigkeiten. Deswegen ist es gerade für diese zweite Gruppe von Auswirkungen von dringender Notwendigkeit, das Ausmaß der Folgen durch betriebspolitische Gegenmaßnahmen zu mildern.

Im folgenden Kapitel soll nun im einzelnen diese zweite Gruppe der Auswirkungen, die in dreifacher Weise von der ersten Gruppe abgegrenzt wurde, erörtert werden. Dabei wird im Verlauf der Ausführungen der Tatbestand, der beiden Komplexen gemeinsam ist, deutlicher werden: Der hoheitliche Charakter dieser Funktionen, die Belastung des Arbeitgebers und der Charakter der gesetzlichen Indienstnahme als Datum, das nur graduell verändert werden kann.

B. Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Auswirkungen der Verkürzung des Arbeitslohnes

Ausgangspunkt der folgenden Überlegungen soll also der den Maßnahmen der Lohnsteuer und Lohnpfändung gemeinsame Tatbestand sein, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, im Rahmen der betrieblichen Lohnerrechnung und -auszahlung Lohnabzüge vorzunehmen. Diese Grundverpflichtung des Arbeitgebers wird im folgenden hauptsächlich die Ausgangssituation bleiben, wenn auch andere Verpflichtungen (z.B. Durchführung des Lohnsteuerjahresaus-

gleiches, Berücksichtigung von Freibeträgen u.a.) ebenfalls von Bedeutung sind. Sie stehen jedoch in sehr enger Beziehung zum Lohnabzug, so daß sie jeweils auf diesen zurückgeführt werden können.

I. Grundsätzliche Problematik des Lohnabzugsverfahrens

Die Lohnauszahlung ist ein neuralgischer Punkt im Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer. Dieser Tatbestand läßt sich z.B. am Widerstand der Arbeitnehmer nachweisen, auf den verschiedene Unternehmer beim Übergang zur bargeldlosen Lohnzahlung gestoßen sind¹. Die Lohnauszahlung ist ein besonderes Ereignis des Betriebslebens, das der Arbeitnehmer bewußt erlebt. Deshalb reagiert er auf jede Änderung - nicht nur formeller, sondern auch insbesondere materieller Art - vor allem dann, wenn sie sich für ihn negativ auswirkt. In den Reaktionen des Arbeitnehmers, die zum Zeitpunkt der Lohnauszahlung verstärkt auftreten, drückt sich nicht nur seine Stellungnahme zum Lohnabzug, sondern auch zur Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der Entlohnung überhaupt aus. Dabei wirken Maßnahmen wie der Lohnabzug für Lohnsteuer oder Lohnpfändungen in gleicher Weise wie Abstriche aus Leistungsgründen oder anderen betrieblichen Ursachen. Diese gleiche Wirkung für völlig verschiedene Ursachen ist darauf zurückzuführen, daß der Arbeitnehmer in ausbezahlten, nicht dagegen in Bruttoentgelten denkt. Außerdem ist er über die rechtliche Situation regelmäßig nicht oder nur ungenügend informiert.

Die Bestrebungen, bei den Arbeitnehmern die Zufriedenheit mit der Entlohnung zu erreichen, schlagen sich in ihrer Gesamtheit in der betrieblichen Lohnstruktur nieder. Sind die Bestrebungen erfolgreich, so wird die Lohnstruktur als gerecht bezeichnet. Diese gerechte Lohnstruktur, wie sie hier einmal angenommen werden kann, ist die Summe aller Bruttoentgeltsrelationen. Sie wird in entscheidendem Maße von Leistungsgesichtspunkten getragen. Außerdem wird die Lohnstruktur aber auch von sozialen Tatbeständen mitbestimmt, die zum Teil aus dem außerbetrieblichen Bereich (Familienstand, Kinderzahl) und zum nicht unerheblichen Teil aus dem Betriebsbereich (Betriebszugehörigkeit) stammen.

1) Vgl. Deml, Die bargeldlose Lohnzahlung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 521 ff. und Lofftz, Bargeldlose Lohnzahlung an gewerbliche Arbeiter, in: Das rationelle Büro, Verlag Peter Basten Aachen, Jahrg. 1957 S. 377

Durch den betrieblichen Lohnabzug werden die Bruttoentgeltsrelationen verschoben. Es entsteht eine neue Lohnstruktur, die aus der Summe aller Nettoentgeltsrelationen besteht. Dabei stellt sich die Frage, ob bei unterstellter gerechter Bruttolohnstruktur auch die Nettolohnstruktur gerecht sein kann. Das müßte bedeuten, daß die Lohnabzüge in ihren Relationen von denselben Grundsätzen getragen werden wie die Bruttoentgeltsrelationen. Die Lohnpfändungen können hier außer Betracht bleiben, da bei ihnen von einer Abzugsgerechtigkeit nicht gesprochen werden kann. Auch die Sozialversicherung braucht nicht berücksichtigt zu werden, da sie in einem konstanten Verhältnis zu den Bruttoentgelten steht und eine Verschiebung der Lohnstruktur nicht herbeiführt. Schließlich wird auch die Kirchensteuer nicht untersucht, da ihre Höhe eine Funktion der Lohnsteuerhöhe ist und außer dem Konfessionsunterschied von keinen weiteren Kriterien bestimmt wird.

Damit bleibt nur die Lohnsteuer hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Lohnstruktur zu untersuchen. Wenn man von Lohnsteuerstruktur spricht und darunter die Summe aller Relationen der Lohnsteuerabzüge versteht, so kann als erster Bestimmungsstatbestand die Einkommenshöhe festgestellt werden. Die Einkommenshöhe ist ein Leistungsgesichtspunkt, der sich aber vom Leistungsgesichtspunkt der Bruttolohnstruktur wesentlich unterscheidet. Nicht die Arbeitsleistung selbst ist Bestimmungskriterium, sondern die von der Arbeitsleistung abgeleitete Bruttoentgeltshöhe. Dieser Unterschied genügt bereits, um die Bruttolohnstruktur zu verschieben. Durch die Progression der Lohnsteuertabelle wird die Entgeltsdifferenzierung nach Leistungsunterschieden verringert. Die Differenz zwischen dem niedersten und dem höchsten Entgelt wird kleiner.

Der zweite Unterschied zwischen Bruttoentgeltsstruktur und Lohnsteuerstruktur ist die stärkere Berücksichtigung sozialer Tatbestände bei der Lohnsteuer. Dabei handelt es sich ausschließlich um außerbetriebliche Situationen, wie Familienstand (§ 26 ff. EStG), Kinderzahl (§ 32, Abs. II EStG), Alter (§ 32, Abs. III EStG) und außergewöhnliche Belastungen (§§ 33, 33a EStG). Der betriebliche Tatbestand der Betriebszugehörigkeit bleibt völlig außer Betracht. Schließlich kann die Lohnsteuerstruktur auch noch von der Höhe der Werbungskosten und Sonderausgaben beeinflusst werden, wenn diese die Pauschalbeträge von DM 564.- bzw. DM 636.- übersteigen.

Da somit die Lohnsteuerstruktur auf anderen Kriterien aufgebaut ist als die Bruttoentgeltsrelationen, werden diese verschoben und damit die gerecht unterstellte Lohnstruktur verändert. Werden die Überlegungen des Arbeitgebers

um die Lohngerechtigkeit auf Bruttoentgelte gestützt, so muß der betriebliche Lohnabzug die Lohnstruktur von der Lohngerechtigkeit entfernen, da der Arbeitnehmer, wie oben bereits festgehalten werden konnte, bei seinen Empfindungen von ausbezahlten Entgelten ausgeht.

Diese Auswirkungen beeinflussen das Empfinden der Arbeitnehmer. Sie sind subjektiv-psychologischer Natur. Gerade deswegen sind sie so komplex und bilden von sich aus wiederum Ursachen mit neuen Wirkungen. Der Arbeitnehmer bildet sich über den Teilbereich seines Arbeitsverhältnisses "Entlohnung" eine Meinung, die durch die Lohnabzüge beeinflusst wird. Diese Meinung wirkt sich auf seine geistige Verfassung, seine Einstellung gegenüber seinem Lebensbereich "Arbeit" aus. Seine veränderte Einstellung beeinflusst seine Meinung zu anderen Teilbereichen des Lebensbereiches "Arbeit", etwa die Arbeitszufriedenheit oder seine Zufriedenheit mit der Behandlung durch die Vorgesetzten. Eine industriesoziologische Untersuchung hat diese Zusammenhänge offengelegt. Es besteht ein sehr enger Zusammenhang zwischen Lohnzufriedenheit und Arbeitszufriedenheit. Ferner gibt die Gruppe der Lohnunzufriedenen wesentlich häufiger negative Urteile über Vorgesetzte und Betrieb ab.¹

Dieselbe Untersuchung hat schließlich auch die überragende Bedeutung erbracht, die der Entlohnung im Arbeitsleben des Industriearbeiters zukommt.² Aus diesen Zusammenhängen kann geschlossen werden, daß die Entlohnung - beeinflusst durch die außerbetrieblichen Maßnahmen des Lohnabzugs - von Bedeutung für das betriebliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, daß sich also diese Maßnahmen auf das gesamte Arbeitsverhältnis auswirken.

Zwar schwächen sich die Auswirkungen des betrieblichen Lohnabzugs durch dauernde Wiederholung ab und werden besonders bei gleichbleibenden Entgelten (z.B. Gehalt) bedeutungslos. Aber es kann immer wieder die Erfahrung gemacht werden, daß besonders die Lohnempfänger, deren Einkommen laufend gewissen Veränderungen unterliegt (z.B. durch unterschiedliche Stundenzahl im Monat, Überstunden u.a.) ihr Einkommen und ihre Abzüge diskutieren, vergleichen

1) Betriebsklima, eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet, herausgegeben vom Institut für Sozialforschung Frankfurt, Europäische Verlagsanstalt Frankfurt/Main 1955 S. 312

2) a.a.O. S. 21 ff.

und kritisieren. Von noch größerer Bedeutung ist eine Einkommensänderung wegen Änderung des Lohnsatzes oder der Lohnsteuerhöhe. Diese Ereignisse heben die Wirkungen der Gewohnheit und Übung in jedem Falle auf und beweisen immer wieder aufs neue, daß die Lohn-Zahlung ein Ereignis ist, auf das man sich freut, das man aber auch kritisiert.

Der Arbeitnehmer reagiert in zweifacher Weise gegen die Lohnabzüge. Einmal kritisiert er die Maßnahme direkt. Er gerät in ein Spannungsverhältnis zum Arbeitgeber bzw. zur ausführenden Stelle. Im zweiten Fall wirken die Reaktionen in den Spannungen, die im Arbeitsablauf entstehen, indirekt gegen den Arbeitgeber.

II. Direkte Spannungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bzw. der ausführenden Stelle

Diese Situation entsteht gewöhnlich bei Veränderungen, die darauf zurückzuführen sind, daß ein Arbeitnehmer erstmals gepfändet wird oder daß eine Lohnerhöhung eingetreten ist. Im folgenden soll dargelegt werden, wie der Arbeitnehmer im allgemeinen reagiert, wie also die Spannungen entstehen und welche Fehler die Argumentation des Arbeitnehmers enthält bzw. inwieweit diese richtig ist. Dabei können die Voraussetzungen beibehalten werden, daß der Arbeitnehmer mit dem Nettoeinkommen rechnet und über die rechtliche Situation nicht genügend informiert ist. Für die Wirkung einer Lohnerhöhung wird, um das Ausmaß zu erhöhen - was den Gegebenheiten entspricht - der Lohnabzugsbetrag für die Sozialversicherung ebenso wie der Kirchensteuerbetrag der Lohnsteuer hinzugezählt.

1. Wirkungen einer Lohnerhöhung

In Gesprächen mit Arbeitnehmern kann man Meinungen hören wie: Überstunden würden voll weggesteuert, der Staat sei der Hauptverdiener einer Tariflohnerhöhung, ja selbst; der Arbeitgeber verdiene am Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabzug. Personalleiter und Lohnbuchhalter bestätigen solche Aussagen und beklagen sich über die häufigen Rückfragen ihrer Arbeitnehmer gerade nach Lohnerhöhungen. Ein Verkehrsunternehmen mußte sogar Maßnahmen ergreifen, um seinen Arbeitnehmern entgegenzutreten, die sich weigerten Überstunden abzuleisten, "da der Mehrverdienst ohnehin weggesteuert würde".¹

1) Nachrichtenblatt, Werkzeitschrift der Überlandwerke und Straßenbahnen Hannover, Jahrg. 1955 Heft 4

Im folgenden soll anhand von Beispielen gezeigt werden, was an diesen Aussagen richtig ist, wie sich also eine Lohnerhöhung beim gegenwärtig geltenden Steuertarif auf das Mehrverdienst auswirkt.

Tariflohnerhöhung

Beispiel: Angestellter, Steuerklasse I, Krankenkasse 6%, Kirchensteuer 10%.
Das bisherige Bruttogehalt von 440,- erhöht sich bei einer Tarifgehaltserhöhung um 8%.

	Werte vor Erhöhung	Erhöhung	Werte nach Erhöhung
Gehalt	440.-	35.20	475.20
Lohnsteuer	40.-	7.-	47.-
Kirchensteuer	4.-	- .70	4.70
Sozialversicherung	48.24	4.12	52.36
Gesamtabzüge	92.94	11.82	104.06
Nettogehalt	347.06	23.38	371.14
Ursprüngliche Gesamtabzüge:		20,9 %	
Neue Gesamtabzüge		21,9 %	
Mehrverdienst		8,0 %	
davon Mehrabzüge		33,6 %	

Der Arbeitnehmer denkt marginal, d.h. in zusätzlichen Größen. Für ihn ist nicht der Wert 21,9 % der neuen Gesamtabzüge im Vergleich zu 20,9 % des alten Entgelts maßgebend. Für ihn gilt vielmehr der wesentlich höhere Differentialbetrag von 33,6 %. Das geschieht folgendermaßen: Der Arbeitnehmer hat sich schon vor der Lohnauszahlung den 8%igen Mehrbetrag errechnet (35,20) und stellt dann bei der Auszahlung fest, daß ihm davon 11,82 DM = 33,6 % einbehalten wurden. Dabei muß betont werden, daß bei den gemachten Voraussetzungen die Betonung auf "einbehalten" liegt.

Lohnerhöhung aus Überstunden

Beispiel: Arbeiter, wöchentliche Entlohnung, 45-Stundenwoche, Stundenlohn DM 2.-, Krankenkasse 6%, Steuerklasse I, Kirchensteuer 10%.
Der Arbeiter arbeitet 2 Überstunden mit 25% Mehrverdienst

	Alter Verdienst	Überstunden	Neuer Verdienst
Bruttolohn	90.--	5.--	95.--
Abzüge	17.47	1.65	19.12
Abzüge vom alten Verdienst		19.4 %	
Abzüge vom neuen Verdienst		20.0 %	
Abzüge vom Mehrverdienst		33.0 %	

Beispiel 2: Angestellter, Monatsgehalt 634.--, Kirchensteuer 10%, Steuerklasse I, Krankenkasse 8%. Dem Angestellten werden in einem Monat 2 Überstunden à DM 5.- ausbezahlt.

	Alter Verdienst	Überstunden	Neuer Verdienst
Bruttolohn	634.--	10.--	644.--
Abzüge	162.47	3.20	165.67
Abzüge vom alten Verdienst		25.6 %	
Abzüge vom neuen Verdienst		25.8 %	
Abzüge vom Mehrverdienst		32.0 %	

Die beiden Beispiele zeigen, daß dieselbe Problematik auch bei einer Lohnerhöhung aus Überstunden auftritt. Die Denkweise des Arbeitnehmers ist dieselbe wie bei der Tariflohnerhöhung.

Folgender Grundsatz sollte zum Ausdruck kommen: Die Abzüge des Mehrentgelts liegen über den Abzügen des Durchschnittsentgelts sowohl vor wie nach der Lohnerhöhung. Dieser Tatbestand liegt in der Progressivität der Lohnsteuertabelle - auch innerhalb des proportionalen Bereichs¹⁾ - begründet, wie der folgende Auszug aus dem Lohnsteuertarif noch zeigen wird. Dieser Kernpunkt der Problematik ist die Ursache der Kritik des Arbeitnehmers, für den sowohl der %-Satz der Abzüge für das Mehrentgelt - absolut gesehen - hoch ist, wie er andererseits auch eine im Vergleich des %-Satzes der Belastung des Mehrentgelts mit dem des vorhergehenden Durchschnittsentgelts zu hohe persönliche Belastung empfindet.

Das Denken des Arbeitnehmers in zusätzlichen Größen bei einer Lohnerhöhung erbringt für die Besteuerung des Mehrverdienstes aus Überstunden hinsichtlich der Arbeitsleistung noch eine besondere Wirkung, auf die später noch eingehend

1) Siehe Seite 144

zurückzukommen ist. Zunächst soll die grundsätzliche Aussage noch auf eine weitere Variation, nämlich auf schwankendes Entgelt bei Stundenlohn und monatlicher Auszahlung und schließlich auf den Lohnsteuertarif überhaupt ausgedehnt werden.

Schwankendes Entgelt bei Stundenlohn

Das folgende Beispiel zeigt, daß nicht nur bei Lohnerhöhungen, sondern auch bei gleichbleibendem Stundenlohn dieselben Wirkungen entstehen. Die Ursache ist die von Monat zu Monat variierende Zahl der Arbeitstage.

Beispiel: Arbeiter, monatliche Lohnzahlung, Stundenlohn DM 2.50, Steuerpflichtige Überstunden DM 3.15, Steuerklasse I, Krankenkasse 8 %, Kirchensteuer 10%, gearbeitet wird in der 5-Tage-Woche = 45 Stunden. Die folgende Übersicht zeigt für ein Kalenderjahr Einkommen und Abzüge für die einzelnen Monate.

Monat	Tage	Stunden	Lohn	Abzüge	Abzüge (%)	Abzüge vom Mehrdienst
Januar	23	207	517.50	123.17	23.8	-----
Februar	20	180	450.--	100.32	22.2	33.1
März	21	189	472.50	107.77	22.8	33.1
April	22	198	495.--	115.22	23.3	34.4
Mai	23	207	517.50	123.17	23.8	-----
Juni	20	180	450.--	100.52	22.2	33.8
Juli	23	207	549.--	133.77	24.3	-----
		+ 10 Überstunden				-----
August	22	198	495.--	115.22	23.3	-----
September	21	189	472.50	107.77	22.8	34.2
Oktober	23	207	517.50	123.17	23.8	-----
November	21	189	472.50	107.77	22.8	33.1
Dezember	22	198	495.--	115.22	23.3	-----

In der letzten Spalte der vorstehenden Übersicht sind die Abzüge in % vom Mehrverdienst immer dann angegeben, wenn sich im folgenden Monat ein solcher gegenüber dem Vormonat ergab. Es zeigt sich auch hier ein starkes Abweichen dieser Werte von der Durchschnittsbelastung, die in der vorletzten Spalte angegeben ist. Zwar ist die Bedeutung dieses Beispiels gegenüber den früher gebrachten geringer, es sollte jedoch zu der allgemeinen Erkenntnis hinführen, die sich aus dem Lohnsteuertarif schlechthin ableitet.

Allgemeine Wirkung der Steuertabelle auf eine Lohnerhöhung

Die aus obigen Beispielen gewonnene Erkenntnis, daß bei einer Lohnerhöhung die prozentuale Belastung des Mehrentgelts von der ursprünglichen und der neuen durchschnittlichen prozentualen Belastung des Einkommens erheblich abweicht, läßt sich ganz allgemein auch aus der Lohnsteuertabelle für jeden Wert ableiten. Solange die Lohnsteuertabelle auch bei Einkommen bis DM 8 000.- bzw. DM 16 000.- progressiv anstieg, war diese Diskrepanz besonders deutlich. Die Werte schwankten dabei sowohl für die Zusatzbelastung als auch für die Durchschnittsbelastung für jeden variablen Einkommenswert. Seitdem nach dem neuen Steuerneueordnungs-gesetz ¹ in den unteren Einkommensklassen ein gleichbleibend proportionaler Belastungssatz von 20% gilt, ist ab dem steuerpflichtigen Mindesteinkommen von wöchentlich DM 56.- bzw. monatlich DM 240.- die zusätzliche Belastung eines Mehrentgelts bei schwankender Durchschnittsbelastung konstant, wie folgender Auszug aus der geltenden Lohnsteuertabelle zeigt:

Lohn bis	Lohnsteuer	Durchschn. Belastung	Mehrabzüge	Belastung des Mehrentgelts
76,15	4,03	5,3 %	-,12 ²⁾	20 % ²⁾
76,13	4,15	5,4 %	-,11	20 %
77,30	4,26	5,5 %	-,12	20 %
77,88	4,38	5,6 %	-,12	20 %
78,46	4,50	5,7 %	-,11	20 %
79,03	4,61	5,8 %	-,12	20 %
79,61	4,73	5,9 %	-,11	20 %
80,19	4,84	6,0 % usw.		

1) Steuerneueordnungs-gesetz 1958 a. a. O.

2) Diese Werte sind auf- bzw. abgerundet

Die Diskrepanz zwischen Mehrbelastung und Durchschnittsbelastung nimmt bis zum Höchsteinkommen innerhalb der Proportionalzone laufend ab und entschärft damit das Argument des Arbeitnehmers, daß sich eine Mehrbelastung aus steuerlichen Gründen finanziell nicht lohne.

Der vorstehende Auszug aus der Lohnsteuertabelle zeigt noch ein weiteres: Zwar ist der Tabelle eine proportionale Formel zu Grunde gelegt. Da aber die sozialen Freibeträge und die Pauschalsätze für Werbungskosten und Sonderausgaben als konstante Größen auf jede Einkommenshöhe wirken, muß ihr Anteil mit steigendem Einkommen relativ abnehmen, was bedeutet, daß die Belastung der Einkommen auch innerhalb des proportionalen Bereichs des Lohnsteuertarifs progressiv ansteigt. Bei einem Mehrverdienst wird der zusätzliche Betrag gleichbleibend mit 20% besteuert, während auf das gesamte Einkommen nicht nur diese 20%ige Belastung des Mehrentgelts, sondern gleichzeitig die relative Abnahme des Anteils der Freibeträge am Gesamteinkommen wirkt. Darauf ist zurückzuführen, daß sich aus obigem Ausschnitt aus der Lohnsteuertabelle eine steigende Durchschnittsbelastung der variablen Gesamteinkommen ergibt. Darauf ist ferner zurückzuführen, daß die Diskrepanz zwischen marginaler und Durchschnittsbelastung seit der Steuerreform 1958 zwar abgeschwächt, aber nicht beseitigt ist.

Daß diese Diskrepanz nicht ohne Wirkung auf den Betrieb bleibt, ist einmal darauf zurückzuführen, daß der Arbeitnehmer, besonders aber die Mehrzahl der gewerblichen Arbeiter in zusätzlichen Größen denkt, und zum anderen, daß sich der Staat über den betrieblichen Lohnabzug des Arbeitgebers als Steuereinzahler bedient. Beide Tatbestände können nur im Zusammenhang gesehen werden.

2. Weitere Spannungsursachen

Bei der Lohnsteuer

Wurde schon bei den Folgen einer Lohnerhöhung darauf hingewiesen, daß die Unkenntnis der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Lohnsteuerbestimmungen für den Grad der Auswirkungen maßgebend ist, wobei ein hohes Maß an Unkenntnis vorausgesetzt werden kann, so ist die Bedeutung von Unkenntnis und Mißverständnissen bei allen anderen Ursachen, die zu Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen, von noch größerer Bedeutung. Bei unterschiedlicher Anwendung von Freibeträgen und Vergünstigungen werden verschie-

dene Voraussetzungen als gleich angesehen. Es entstehen Rückfragen, die in ihrer Häufigkeit zunehmen, je unklarer die Kompetenz zur Auskunftserteilung bestimmt ist. Besteht die Möglichkeit, sich bei Lohnbuchhaltung, Kasse, Personalabteilung, Steuerbüro, Betriebsrat und anderen Stellen gleichzeitig Auskünfte einzuholen, kann damit gerechnet werden, daß der Arbeitnehmer, der sich ungerecht behandelt fühlt, von Stelle zu Stelle läuft, um sich eine positive Beurteilung einzuholen. Abgesehen davon, daß diese Rückfragen allein schon durch die zeitliche Inanspruchnahme eine betriebliche Belastung darstellen, ist es bei Auslegungsfragen durchaus möglich, daß verschiedene Stellen zu verschiedenen Urteilen kommen. Um eine weitere Häufung solcher Spannungen zu vermeiden, ist eine eindeutige organisatorische Kompetenzabgrenzung erforderlich. Auf solche Gegenmaßnahmen wird weiter unten noch näher einzugehen sein.

Bei der Lohnpfändung

Der erstmalige Lohnabzug wegen einer Lohnpfändung ist der hauptsächlichste Anlaß zur Kritik des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber. Hier äußert sich am deutlichsten die Doppelstellung des Arbeitgebers als Arbeitgeber und Drittschuldner. Der Arbeitnehmer, der die gesetzlichen Vorschriften der Lohnpfändung in der Regel noch weniger kennt als die Lohnsteuerbestimmungen, empfindet eine Maßnahme des Arbeitgebers, die gegen ihn gerichtet ist.

Dabei kann festgestellt werden, daß oft auch sachliche Aufklärung den Arbeitnehmer nicht überzeugt, dieser im Gegenteil wenigstens an der Auffassung festhält, der Arbeitgeber sei die treibende Institution dieser Maßnahme. Diese Meinung richtet sich nicht nur gegen den Abzug überhaupt, sondern auch gegen die Höhe der einbehaltenen Beträge. Selbst wenn der Arbeitnehmer informiert ist, daß der Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht zum Lohnabzug hat, versteht er in den wenigsten Fällen die Methode der Errechnung des pfändungspflichtigen Einkommens. Weist man ihm dann noch nach, daß die Berechnung kompliziert ist, so entsteht mitunter der Eindruck, daß auch der Gläubiger nicht über die genaue Berechnung informiert sein könne, zumal die Höhe des Einkommens des Arbeitnehmers ein Betriebsgeheimnis ist. Der Arbeitgeber aber gebe dieses Geheimnis preis, um den Gläubiger zu schützen, während er nicht bereit ist, seinen Arbeitnehmer gegen den Gläubiger, der ihn vielleicht zum Kauf überredet hat, wenigstens teilweise in Schutz zu nehmen. Solche und ähnliche Argumentationen sind im betrieblichen Leben immer wieder zu hören. Sie sind unsachlich und zum größten Teil falsch. Aber sie entfachen Kritik gegen den Arbeitgeber als Arbeitgeber, obwohl dieser in der betreffenden rechtlichen Situation zunächst Drittschuldner ist.

Sämtliche Auswirkungen aus dem betrieblichen Lohnabzug auf den Arbeitnehmer sind im eigentlichen Reaktionen, die gegen den ursprünglichen Verursacher dieser Maßnahmen, gegen den Staat gerichtet sind. Da eine Wirkung aber auf diese Weise nicht erzielt werden kann, verlagern sich die Reaktionen gegen den Ausführenden; den Betrieb. Während die jetzt erörterte ausdrückliche Kritik sich gegen die Person des Ausführenden - das ist der Arbeitgeber oder die für ihn stellvertretend tätig werdende Stelle - richtet, zielt die nicht ausdrücklich gegebene Kritik, wie sie sich in den Folgen äußert, die im nächsten Abschnitt erörtert werden, auf den Betrieb als unpersönliche Institution, stellvertretend für die Person des Ausführenden. Diese "Spannungen im Arbeitsablauf" sind die wesentlichen und wichtigsten Probleme, die dem Betrieb im Zusammenhang mit der gesetzlichen Indienstnahme durch Lohnsteuer und Lohnpfändungen erwachsen. Einmal ist für die Betriebswirtschaftslehre weniger die Auswirkung auf den Arbeitgeber als diejenige auf den Betrieb von Interesse, zum anderen sind die folgenden Probleme gegenüber den organisatorischen Fragen von größerer Bedeutung für das betriebliche Leben.

III. Spannungen im Arbeitsablauf

Soweit die Kritik wie im vorausgegangenen Teil in direkter Weise zum Ausdruck kommt, kann ihr entgegengetreten werden. Sehr häufig allerdings bleibt sie latent und im Unterbewußten, sehr oft auch überzeugen die Gegenargumente des Arbeitgebers oder seiner ausführenden Stelle nicht. Eine Kritik ist aber vorhanden bzw. bleibt bestehen und wirkt sich, wie im folgenden zu zeigen ist, über Spannungen im Produktionsprozess auf indirektem Weg auf den Arbeitgeber aus.

Der Ausgangspunkt der Betrachtung ist zunächst nicht der Lohnabzug im Betrieb, sondern die Verkürzung des Einkommens, wie es auch auf andere Weise zustande kommen könnte. Diese Verkürzung allein schon, die sich in verschiedenster Weise vor allem psychologisch auf den Betroffenen auswirkt, muß Folgen für dessen Einstellung zur Arbeit haben. Die Tatsache aber, daß die Verkürzung über den betrieblichen Lohnabzug vorgenommen wird, muß diese Folgen verstärken, besonders zu der Zeit, in der der Lohnabzug wirksam wird, also am Lohnauszahlungstag und an den ihm folgenden Tagen, an denen die Arbeitnehmer unter sich in der Regel die Lohnzahlung diskutieren. - Der betriebliche Arbeitsablauf wird auf verschiedene Art gestört:

1. Sinken der persönlichen Arbeitsleistung

In Veröffentlichungen von Werkzeitschriften wird weniger ein Zusammenhang zwischen Lohnabzug und Arbeitsleistung als zwischen den Folgen des Ratenkaufs und der Einstellung zur Arbeit gesehen¹. Diese Aussagen beruhen in der Regel nicht auf systematischen Feststellungen. Da sie aber nahezu übereinstimmend gemacht werden, ist zu untersuchen, inwieweit die empirischen Feststellungen richtig sind.

Psychologische Auswirkungen

Für die tägliche Arbeitsleistung steht immer nur ein gewisser Prozentsatz der absoluten Leistungsfähigkeit eines Menschen zur Verfügung, die von objektiven, physiologischen Tatbeständen, vom Grad der körperlichen Ermüdung, aber auch von solchen Antrieben und Impulsen bestimmt wird, die im Bereiche des Willensmäßigen, Charakterlichen wurzeln, also psychischer Natur sind und oft bis in die nicht mehr bewußten und deshalb auch kaum noch beeinflussbaren Tiefen des Unterbewußtseins hinabreichen. Das Verhältnis zwischen absoluter und realisierter Leistungsfähigkeit ist nicht unveränderlich, da sich neben den bewußten auch die unbewußten Arbeitsantriebe verändern können. Von besonderer Bedeutung für den Grad der willensmäßigen Impulse zur Arbeitsleistung ist das Maß an Zufriedenheit im privaten Lebensbereich, das auf materielle Sorgen negativ reagiert. Die Höhe des Einkommens bestimmt damit die psychologische Einstellung zur Arbeitsleistung, und besonders plötzliche Verschlechterungen, wie sie durch Lohnpfändungen eintreten, wirken sich negativ auf diese Einstellung aus. Ob man die Folge Willensermüdung, verstärkter Kräfteverbrauch zur Willensbildung, Arbeitsunlust oder Arbeitsunzufriedenheit nennt, in jedem Fall sinkt der Grad der realisierten Arbeitsleistung.

Zu Beginn dieses Kapitels wurde aus Angaben einer industrie-soziologischen Untersuchung im Ruhrgebiet eine ähnliche Wirkung über den Zusammenhang von Lohnzufriedenheit und Arbeitszufriedenheit abgeleitet. Dadurch, daß das verkürzte Einkommen und das damit zusammenhängende Maß materieller Sorgen über eine Maßnahme des Betriebes erreicht wird, die ihrerseits wiederum die Arbeitszufriedenheit und im Zusammenhang damit die Arbeits-

1) Beispiele in Buntweberblätter, Werkzeitschrift der Buntweberei Riedinger Augsburg, Jahrg. 1953 Heft 4 und in Werk und Mensch, Werkzeitschrift der Rheinpreußen AG Homberg Jahrg. 1953 Heft 9

leistung ceteris paribus bestimmt, wird diese Wirkung auf Grund des allgemeinen psychologischen Tatbestandes geringerer willensmäßiger Impulse kumuliert. Dabei wirken die verschiedenen Maßnahmen unterschiedlich. Der Lohnsteuerabzug, der in der Regel alle Arbeitnehmer kontinuierlich betrifft und belastet, zeitigt den geringsten Wirkungsgrad und äußert sich in ausgedrückter Kritik gegenüber Staat und Betrieb. Ein betriebswirtschaftliches Problem entsteht bei erhöhter Leistung und damit zusammenhängender Entgeltserhöhung. Darüber weiter unten.

Von größerer Bedeutung ist die Lohnpfändung, die den Arbeitnehmer und seine Familie auf das Existenzminimum drückt. Die materiellen Sorgen, die den Arbeitnehmer in sehr verstärktem Maße in Anspruch nehmen, mindern die Konzentration bei der Arbeit. Die Freizeit ist nicht mehr die Erholung von der Arbeit. Sie ist ausgefüllt mit den Gedanken um die Existenzsicherung und vielleicht mit zusätzlicher Betätigung, um die materielle Situation zu verbessern. Damit muß dann auch ein Sinken physischer Kräfte verbunden sein. Die psychologische Wirkung verstärkt sich, je länger die Abwicklung einer Lohnpfändung dauert, einmal weil die zunehmende Häufigkeit der Lohnabzüge den Wirkungsgrad erhöht, zum anderen, weil bei längerer Dauer der Abwicklung die Aussicht auf endgültige Ableistung der Schuld geringer wird und bei Unterhaltspfändungen, die in der Regel jahrelang wirksam sind, praktisch gleich Null ist. Dann ist die psychologische Einstellung des Arbeitnehmers die der Resignation. Jeglicher willensmäßige Ansporn zu erhöhter Leistung fällt dann weg.

Bisher wurde das betriebswirtschaftliche Problem in erster Linie als Folge einer materiellen Situation gesehen und im Zusammenhang mit der betrieblichen Lohnauszahlung auf die erhöhte Bedeutung hingewiesen. Die Verkürzung des Arbeitslohnes ist aber nicht nur eine sekundäre Ursache, sie bedeutet für den Arbeitnehmer einen Zwang. Im Gegensatz zur ordnungsmäßigen Ratenzahlung bestimmt der Arbeitnehmer die Verwendung seines Einkommens und damit bis zu einem gewissen Grad seinen Lebensstandard nicht mehr selbst, sondern es wird schon vor der Lohnauszahlung über sein Einkommen verfügt. Jede Freiheitsbeschränkung zeigt Folgeerscheinungen der Psyche eines Menschen, die gegen die Ursache gerichtet und von ihrer Natur her feindselig sind. Die Einschränkung wird vom Gericht auf Anzeige des Gläubigers verfügt, aber vom Betrieb ausgeführt. Der Betrieb ist damit die unmittelbare Ursache für den Arbeitnehmer, und wieder richtet sich seine Reaktionen gegen jenen.

Die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes für Lohnsteuer und Lohnpfändungen, ausgedrückt in der Abhängigkeit der Arbeitsleistung vom betrieblichen Lohnabzug, muß bei bestimmten Arbeitnehmern eingeschränkt werden, und zwar bei denen, die weiter unten¹ als verschuldet. Gefändete bezeichnet werden. Bei diesen Arbeitnehmern sind Arbeitsleistung - gemeint ist die schlechte Arbeitsleistung - und Lohnpfändungen gemeinsam Folgen, die sich aus einer Ursache ableiten, nämlich dem Charakter - gemeint ist ebenfalls der schlechte Charakter -. Deswegen wird auch nicht bei allen Arbeitnehmern ein kausaler Zusammenhang zwischen Lohnpfändung und Leistung festgestellt. Hier handelt es sich im wesentlichen um die mehrfach Gefändeten, bei denen ohnehin in der Regel ein Vergleich mit der Arbeitsleistung einer Periode, in der keine Pfändung vorliegt, nicht möglich ist, da es eine solche Periode nicht gibt. Die Arbeitsleistung, die sich regelmäßig bereits um das betrieblich vorgegebene Minimum bewegt, kann durch einen Lohnabzug - durch den aus der Lohnsteuer schon überhaupt nicht - nicht mehr weiter vermindert werden. Mit dieser Feststellung werden die Fälle direkter Beeinflussung der gesetzlichen Indienstnahme aus psychologischen Gründen in ihrer Anzahl nur unwesentlich vermindert.

Soziologische Auswirkungen

Soziologische Folgen können indirekt weitere psychologische Auswirkungen verursachen, die im wesentlichen nur für einen Teil der Lohnpfändungen relevant sind. Durch das Bekanntwerden von Lohnpfändungen kann der Gefändete seiner Anerkennung innerhalb einer Gruppe im Betrieb verlustig gehen. Je nachdem, wie stark das Bedürfnis nach Geltung und Anerkennung bei einem Arbeitnehmer ausgebildet ist, können sich hier weitere psychologische Wirkungen bemerkbar machen. Der Lohnabzug wirkt also auch soziologisch.

Dabei führt das Fehlen des willensmäßigen Ansporns zur Mehrleistung, wie es aus einfachen Berechnungen², die der Arbeitnehmer vornimmt, oder aus Empfindungen³ abgeleitet wurde, in bestimmten betrieblichen Situationen zu Störungen, vor allem dann, wenn mehrere Arbeitnehmer organisatorisch so voneinander abhängig sind, daß die Minderleistung des einen auch bei

1) Siehe Seite 168

2) Siehe Seite 139

3) Siehe Seite 136

gleichbleibender Leistung des anderen dessen Minderleistung bedeutet, da auf die Dauer Leistungsabweichungen nicht möglich sind. Jede Fließbandproduktion muß zu solchen Spannungen führen. Dasselbe gilt für die Organisationsform, wo die Minderleistung des einen Arbeitnehmers für den anderen nur dann gleiches Entgelt bedeutet, wenn dieser gleichzeitig eine Mehrleistung erbringt, d.h. jenem hilft, wie es bei Gruppenakkorden mit gleichbleibenden, festgelegten Anteilen für jeden Beteiligten der Fall ist. Es entstehen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Arbeitnehmern, die zum Ausschluß des Verursachenden aus der Gruppe und zur Versetzung in eine andere Abteilung führen können.

Da eine Versetzung auf der gleichen Stufe nicht indifferent sein kann ¹ - , denn es gibt keine gleichwertigen Arbeitsplätze innerhalb eines Betriebes ² -, bedeutet jeder innerbetriebliche Personalwechsel für den Betroffenen eine soziale Verbesserung oder Verschlechterung. Jeder Arbeitsplatz ist für den jeweiligen Inhaber eine bestimmte wirtschaftliche und soziologische Situation und unterscheidet sich hinsichtlich dieser Gesichtspunkte von allen anderen Arbeitsplätzen. Selbst wenn sich eine Versetzung wegen einer Lohnpändung wirtschaftlich nicht auswirkt, hat sie soziologische Folgen. Eine derartige Versetzung wird niemals eine soziale Verbesserung des Arbeitnehmers bedeuten. Sie wird sich im Gegenteil, da sie sich grundsätzlich auf derselben Betriebsebene vollziehen wird, auf das Empfinden des Arbeitnehmers negativ auswirken. Sie verursacht damit weitere psychologische Störungen, die irgendwie auf den Betrieb zurückwirken.

Auswirkungen wegen verringertem Leistungsanreiz durch Mehrverdienst

Besonders einigen soziologischen Auswirkungen gehen Berechnungen oder Empfindungen des Arbeitnehmers über den Vergleich von Mehraufwendungen an Arbeitskraft mit dem Mehrverdienst ³ voraus. Diese Reaktionen werden beim Arbeitnehmer bei Mehrleistungen und bei damit verbundenem Mehrverdienst ausgelöst, wie sie durch die Absolvierung von Überstunden eintreten.

Es wurde bereits an gleicher Stelle festgestellt, daß der Arbeitnehmer in zusätzlichen Größen denkt. Das Tätigsein in Überstunden bedeutet für den Arbeitnehmer eine Leistung über das durchschnittliche Maß hinaus. Um eine

-
- 1) Goossens, Der Personalwechsel, Frago Verlag Pöcking 1957 S. 29
 - 2) ders. a.a.O. S. 31
 - 3) Siehe S. 139

Zustimmung bei den Arbeitnehmern für diese Mehrleistung zu erreichen, müssen Leistungsanreize geschaffen werden, die in der höheren Honorierung liegen. Wie bei den verschiedenen Leistungsgraden innerhalb der normalen Arbeitszeit ist die Wirkung auf das im Arbeitenden vorhandene Leistungspotential¹ abhängig von der Differenz der Leistungsentgelte, von der "Kurve der Arbeitsentgelte". Je steiler diese Kurve verläuft, je höhere Entgelte also den Überstunden zugeordnet werden, umso größer wird die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu solchen zusätzlichen Arbeitsleistungen und die produktive Ergiebigkeit dieser zusätzlichen Leistungen sein. Dadurch, daß der Lohnsteuertarif auch innerhalb des proportionalen Bereichs progressiv wirkt², werden zusätzliche Beträge höher besteuert als die durchschnittlichen. Die Entgeltsdifferenzierung, die auf Bruttoentgelten oder - wenn überhaupt - auf durchschnittlichen Nettoentgelten aufgebaut ist, wird durch den oben herausgearbeiteten Unterschied³ verändert, die Kurve der Entgelte abgeflacht. Ceteris paribus müssen also die Bereitschaft zur Arbeitsleistung (siehe die oben genannten Verkehrswerke) und die Arbeitsproduktivität sinken.

Führt beim Lohnsteuerabzug die progressive Wirkung des Lohnsteuertarifs zur Abflachung der Kurve der Entgelte, so bedeutet eine Lohnerhöhung bei der Einbehaltung der gepfändeten Beträge nur eine unwesentliche Erhöhung des Existenzminimums⁴. Zwar wird die Wirkung bei Ableisten von Überstunden wegen § 850a, Ziff. 1 ZPO, wonach Überstunden nur zur Hälfte pfändbar sind, abgeschwächt, aber am Prinzip ändert sich nichts, da der ausbezahlte Mehrbetrag regelmäßig in keinem Verhältnis zur Mehrleistung steht, der Arbeitnehmer aber in der Einbehaltung gepfändeter Beträge nicht in erster Linie die Tilgung seiner Schulden, sondern einen Lohnabzug sieht.

Entscheidend für die empfundene Minderung des Leistungsanreizes ist das marginale Denken des Arbeitnehmers, der den Mehrertrag des Lohnes mit dem Mehraufwand seiner Leistung vergleicht. Dieses Verhältnis wird aber umso ungünstiger für ihn, je flacher die Kurve der Arbeitsentgelte zwischen Normalzeit und Überzeit verläuft. Dabei ist sehr entscheidend, daß die Lohnabzüge bei der Lohnauszahlung vorgenommen werden, da sie dann wie eine betriebliche Maßnahme wirken.

- 1) Gutenberg, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Band I Die Produktion, Springer Verlag Berlin - Göttingen - Heidelberg 1957, 3. Aufl. S. 35
- 2) Siehe Seite 144
- 3) Siehe Seite 133
- 4) Nach § 850c, Abs. I ZPO unterliegen, abgesehen v. monatl. Mindestbetrag v. DM 169,- höchstens 3/10 des darüber hinausgehenden Betrages nicht der Pfändung.

2. Lohnabzug und Krankheitshäufigkeit

Neben Hinweisen auf die nachteiligen Folgen auf die Arbeitsleistung finden sich in Publikationen insbesondere Ausführungen über den Zusammenhang zwischen Lohnpfändungen und Krankheitshäufigkeit der Arbeitnehmer. Dabei muß wegen der Verschiedenheit und der sehr allgemeinen Formulierung der Aussagen vermutet werden, daß die genannten Häufigkeitswerte nur auf groben Schätzungen beruhen. Zum Teil wird angegeben, daß gepfändete Arbeitnehmer durchschnittlich doppelt so häufig aus Krankheitsgründen der Arbeit fern bleiben ¹, teilweise wird von einer dreifachen ², in einem Fall sogar von einer drei- vierfachen ³ Krankheitshäufigkeit gesprochen. Im folgenden soll nachgewiesen werden, ob die Begründung der Arbeitnehmer, "die Krankheit während einer Pfändung rentiere sich", richtig ist. Aufgrund genauerer Unterlagen werden dann die bisher allzu globalen Aussagen über die Krankheitshäufigkeit präzisiert, um schließlich durch Auswertung sich scheinbar widersprechender Erkenntnisse zu einem Ergebnis zu kommen. Bei den Überlegungen wird zunächst nur die finanzielle Rendite des Arbeitnehmers untersucht, während andere Vor- und Nachteile des Krankfeierns außer acht gelassen werden.

Bei der Pfändbarkeit des Entgeltes bei Krankheit ist zu unterscheiden zwischen Angestellten und Arbeitern. Angestellte erhalten bis zu 6 Wochen Krankheit ihr volles Gehalt vom Arbeitgeber weitergezahlt ⁴. In dieser Periode entstehen gegenüber dem normalen Arbeitseinkommen keine Änderungen. Der gesamte Nettobetrag unterliegt, abgesehen vom pfändungsfreien Betrag, der Lohnpfändung.

Seit dem ArbKrankGes ⁵ erhalten die Arbeiter von ihrer Krankenkasse bei Krankheit eine Vergütung, die sich zwischen 65% und 75% des Nettoeinkommens beläuft ⁶, während der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Differenzbetrag zwi-

-
- 1) Notiz der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 16.10.1953, beruhend aus Angaben aus einem Bergwerk; Notiz des Industriekuriers vom 9.3.54, gestützt auf Angaben der Rheinelbe-Bergbau AG. Gelsenkirchen von 6 Zechen
 - 2) Wir Kalkwerker, Werkzeitschr. d. Rheinisch-Westf. Kalkwerke Dornap Jg. 54
 - 3) Unveröffentlichte Firmenangabe Heft 7
 - 4) § 63 HGB
 - 5) Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall vom 26.6.1957 (BGBl. I S. 649)
 - 6) Ergibt sich aus § 182 RVO

schen ausbezahltem Krankengeld und 90% des Nettoarbeitseinkommens, das der Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten 4 Wochen verdient hat, zu vergüten. Der Arbeitnehmer hat also grundsätzlich 2 Ansprüche, einen gegen die Krankenkasse, einen gegen den Arbeitgeber. Nach § 119 RVO sind alle nach der RVO erbrachten Leistungen grundsätzlich weder pfändbar noch verpfändbar. Damit ist also der Anspruch des Arbeitnehmers gegen die Krankenkasse unpfändbar.

Der darüber hinaus bestehende Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung des Differenzbetrages ist dagegen pfändbar wie jedes Arbeitseinkommen. Dieser Betrag ist aber in der Regel so klein, daß er die pfändungsfreie Grenze nicht übersteigt. Um eine Pfändung dennoch zu erreichen, kann der Gläubiger auf Antrag beim Vollstreckungsgericht das Krankengeld als sog. weiteres Arbeitseinkommen bestimmen lassen¹. Das bedeutet, daß der pfändungsfreie Betrag dem Krankengeld zu entnehmen ist und der Zuschuß des Arbeitgebers als sog. Mehrbetrag gilt, von dem regelmäßig nur 3/10 pfändungsfrei sind (§ 850c, Abs. 1 ZPO).

Unter Berücksichtigung dieser Rechtslage soll im folgenden festgestellt werden, welche finanziellen Vorteile der gepfändete Arbeitnehmer durch Fernbleiben von der Arbeit aus Krankheitsgründen genießt.

1. Beispiel: Arbeiter, Steuerklasse I, Kirchensteuer 10%, Krankenkasse 8%. Der durchschnittliche Wochenlohn der letzten 4 Wochen beträgt gleichbleibend wöchentlich DM 100.-. Der Arbeiter ist 28 Kalendertage = 20 Arbeitstage krank. Der tägliche Arbeitslohn entspricht der 5-Tage-Woche.

Bei voller Pfändung des pfändungspflichtigen Arbeitseinkommens sollen die ausgezahlten und zufließenden Beträge bei Krankheit und Gesundheit verglichen werden.

1) Quardt, Das Krankengeld in der Lohnpfändung, in Betriebsberater, Jahrgang 1957, S. 1110

Bruttolohn	4 x	100.-	400.--
Lohnsteuer	4 x	8,59	34.36
Kirchensteuer	4 x	-,86	3.44
Sozialversicherung	4 x	<u>12,03</u>	<u>48.12</u>
Gesamtabzüge	4 x	<u>21.48</u>	<u>85.92</u>
Nettolohn	4 x	78.52	314.08
Pfändung	4 x	<u>27.65</u>	<u>110.60</u>
Auszahlung	4 x	50.87	223.48

Berechnung des Entgelts bei Krankheit:

Durchschnittliches wöchentliches Nettoentgelt	78.52
Davon 90% (wöchentlich)	70.57
Tägliches Entgelt bei Krankheit (: 5)	14.11
Monatliches Entgelt bei Krankheit (x 20)	282.20

Davon zahlen:

Krankenkasse (65% von 400)	260.--
Arbeitgeber(Zuschuß)	22.20

Davon pfändbar:

vom Krankengeld	-. -
vom Arbeitgeberzuschuß (3/10)	6.66
verbleibt Nettoentgelt bei Krankheit	275.54
Nettoentgelt bei Gesundheit	223.48
Entgeltsmehr bei Krankheit (monatlich)	52.06

=====

2. Beispiel: Dieselben Voraussetzungen wie beim 1. Beispiel mit Ausnahme der Krankheitsdauer, die diesmal 8 Arbeitstage beträgt. Die beiden Karenztage werden also nicht vergütet.

Es soll derselbe Vergleich wie beim ersten Beispiel ange stellt werden. Dabei werden sämtliche Beträge auf Arbeits tage umgerechnet.

Bruttolohn	8 x	20.--	160.--
Lohnsteuer	8 x	1.72	13.76
Kirchensteuer	8 x	-.17	1.38
Sozialvers.	8 x	<u>2.41</u>	<u>19.28</u>
Gesamtabzüge		<u>4.30</u>	<u>34.32</u>
Nettolohn	8 x	15.70	125.68
Pfändung	8 x	<u>5.53</u>	<u>44.24</u>
Auszahlung	8 x	10.17	81.44

Berechnung des Entgelts bei Krankheit:

Durchschnittliches			
tägliches Nettoentgelt	15.70		
Davon 90%	14.13		
Davon zahlen:			
Krankenkasse (65% von 20. -)	13.--	x 6	78.--
Arbeitgeber (Zuschuß)	<u>1.13</u>	x 6	<u>6.78</u>
Entgelt bei Krankheit	14.13	x 6	84.78
Davon pfändbar:			
Vom Krankengeld			--
Vom Arbeitgeberzuschuß (3/10)			<u>2.05</u>
Verbleibt Nettoentgelt bei Krankheit			82.73
Nettoentgelt bei Gesundheit			<u>81.44</u>
Entgeltsmehr bei Krankheit (in 8 Arbeitstagen)			1.29

Obwohl zu den beiden Beispielen einschränkend gesagt werden muß, daß sie keineswegs alle unzähligen Möglichkeiten beinhalten, läßt sich aus den Ergebnissen doch die grundsätzliche Aussage ersehen. Zunächst kann eindeutig gesagt werden, daß sich für jeden gepfändeten Arbeiter ein "Krankfeiern" nur dann finanziell lohnt, wenn er mindestens so lange der Arbeit fern bleibt, daß ihm die Karenztage nicht angerechnet werden, also mindestens 14 Kalendertage. Je kürzer die Krankheitsdauer, umso ungünstiger die Differenz zwischen Entgelt bei Krankheit und Entgelt bei Gesundheit. Diese ist überhaupt

erst ab dem 8. Krankheitstag - wie im obigen Beispiel - positiv.

Bei längerer konstanter Krankheitsdauer, wie sie im ersten Beispiel zum Ausdruck kommt, verändert sich diese Differenz bei Änderung einer der folgenden, im Beispiel konstant gehaltenen Variablen:

Arbeitseinkommen
Steuerklasse bzw. Pfändungsklasse
Kirchensteuersatz
Krankenkassenbeitragssatz
Höhe des Krankengeldes.

Das Arbeitseinkommen ist aus dem Bereich der größten Dichte gewählt. Mit zunehmendem Einkommen steigt die Differenz zwischen Entgelt bei Krankheit und Entgelt bei Gesundheit und damit der Wirkungsgrad des "Krankfeierns" eines gepfändeten Arbeitnehmers - immer unter der Voraussetzung, daß der pfändungspflichtige Betrag voll einzubehalten ist -. Damit lohnt sich das Wegbleiben von der Arbeit aus Krankheitsgründen für die Mehrzahl der ledigen Arbeitnehmer bei variablem Einkommen ab einer bestimmten Mindestgrenze, variablen %-Sätzen für die Kirchensteuer, variablem Krankenkassenbeitrag und variabler Höhe des Krankengeldes.

Als Steuerklasse wurde die mit dem höchsten Wirkungsgrad ausgestattete Klasse I gewählt. Kann der Gepfändete von seinem steuerpflichtigen Einkommen Freibeträge für die Ehefrau oder für Kinder absetzen, so wird die Differenz zwischen Entgelt bei Krankheit und Entgelt bei Gesundheit kleiner, da auch bei der Lohnpfändung Freibeträge für Frau und Kinder in Ansatz gebracht werden können. Z.B. wird die Differenz zwischen den beiden Entgelten im 1. Beispiel gleich Null, wenn der Gepfändete in die Pfändungsklasse V (Verheiratete mit 4 Kindern) einzustufen ist. Da aber die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer in die für den Wirkungsgrad günstigeren Pfändungsklassen fällt, andererseits erfahrungsgemäß ¹ die Einkommen der gepfändeten Arbeitnehmer überwiegend im Bereich der Dichte des Arbeitseinkommens oder darüber liegen, kann für einen großen Teil der gepfändeten Arbeitnehmer gesagt werden, daß sich eine Krankheit immer dann finanziell lohnt, wenn sie sich ceteris paribus über 14 Kalendertage hinaus erstreckt. Die Vermutungen und Schätzungen in den vorliegenden Publikationen entbehren also zumindest nicht der Richtigkeit, daß sich eine solche Reaktion der Arbeitnehmer ungünstig lohnt.

1) Lutz, Der Konsumentenkredit, Carl Heymanns Verlag Köln und Berlin 1954, S. 118

Auf lange Sicht bringt allerdings das Kranksein dem gepfändeten Arbeitnehmer keinen finanziellen Vorteil, da ihm zwar für die Dauer seiner Krankheit ein höheres Entgelt zufließt, gleichzeitig aber die Tilgung seiner Schulden unterbrochen wird. Daß der Arbeitnehmer in vielen Fällen von diesen Möglichkeiten dennoch Gebrauch macht, ist einmal darauf zurückzuführen, daß er im Lohnabzug erst in zweiter Linie die Tilgung seiner Schulden sieht, zum anderen gewinnt man oft den Eindruck, daß verschiedene Arbeitnehmer von der Schuldentilgung einmal zeitweise "ausschnaufen" wollen. Dieser Eindruck entstand bei Interviews mit einer größeren Anzahl gepfändeter Arbeitnehmer.

Nun soll im folgenden anhand genauer Angaben untersucht werden, ob von der in der Mehrzahl der Fälle günstigen Möglichkeit, bei Vorliegen einer Lohnpfändung durch Vortäuschen einer Krankheit ein höheres Entgelt zu erlangen, regelmäßig Gebrauch gemacht wird. Lutz hat seinen Werten über die durchschnittliche Anzahl von Fehlschichten eine Untersuchung auf einer Schachtanlage zu Grunde gelegt. Er kommt zu folgenden Ergebnissen:

	Gepfändete Beleg- schaftsmitglieder (je 100 Arbeitnehmer)	Ungepfändete Beleg- schaftsmitglieder
Durchschnittliche Fehlschichten wegen Krankheit	10,8	5,73
wegen Unfällen	5,85	2,26
sonstige entschuldigte Fehlschichten	2,67	0,95
Unentschuldigte Fehlschichten	1,16	0,23
Fehlschichten insgesamt	20,57	9,17

Eine weitere, unveröffentlichte Untersuchung auf einer Schachtanlage ergab für die Jahre 1952 und 1953 folgende Krankheitshäufigkeiten:

	<u>1952</u>	<u>1953</u>
Krankenquote vor Pfändung	9,28	12,51
Krankenquote während Pfändung	13,20	8,54
Krankenquote nach Pfändung	5,76	9,07
Normale Krankenquote (ohne Pfändungen)	5,04	4,57

Krankfeierzeiten bei Verletzungen:

	<u>1952</u>	<u>1953</u>
Vor der Pfändung	3,60	4,73
Während der Pfändung	5,70	4,52
Nach der Pfändung	2,61	4,42
Normale Quote (ohne Pfändungen)	2,01	1,88

Die Werte stammen aus einer Zeit, als das ArtKrankGes noch nicht in kraft war, wo also die Karenztage auch bei längerer Krankheit nicht honoriert wurden, wo außerdem 3 Karenztage unbezahlt blieben. Damit war der Wirkungsgrad erheblich geringer. Diese Tatsache ist bei der Analyse der Zahlenwerte zu berücksichtigen.

Die Auswertung obiger Krankenquoten ergibt, daß gepfändete Arbeitnehmer häufiger krank sind als ungepfändete. Die Krankenquote der gepfändeten Arbeitnehmer liegt bei jeder Krankheitsursache mindestens doppelt so hoch wie die normale Krankenquote. Dabei sind Unterschiede zwischen den einzelnen Ursachen (unentschuldigtes Fehlen fast 5 mal so häufig), zwischen den einzelnen Untersuchungen und beträchtliche Verschiebungen zwischen den Jahren 1952 und 1953 festzustellen, die jedoch im einzelnen die Vermutung, daß die Krankheitshäufigkeit gepfändeter Arbeitnehmer höher ist als diejenige ungepfändeter, nicht entkräften können.

Sehr interessant sind die Werte der zweiten Erhebung, die eine in Publikationen bisher nicht untersuchte weitere Aussage über den Zusammenhang zwischen Lohnpfändungen und Krankheitshäufigkeit zulassen. In dieser Untersuchung wurde die Entwicklung der Krankenquote bei gepfändeten Arbeitnehmern ermittelt und die Werte vor, während und nach der Lohnpfändung gegenübergestellt. Dabei zeigen sich innerhalb der beiden verschiedenen Jahre stark voneinander abweichende Ergebnisse. Während 1952 die Krankheitshäufigkeit eindeutig in Abhängigkeit der Pfändungen verläuft, ist das Ergebnis des Jahres 1953 in dieser Hinsicht ohne jede Aussage. Die Krankheitshäufigkeit liegt im Gegenteil zur Zeit der Wirksamkeit der Lohnpfändungen relativ sehr niedrig.

Es kann hier nicht festgestellt werden, welche weiteren Einflüsse diese Werte mitbestimmt haben, vor allem sind Erhebungen in einem einzigen Betrieb durchaus nicht für die generelle Situation repräsentativ. Aber trotzdem scheint

sich hier eine Vermutung zu beweisen, daß Krankheitshäufigkeit nicht in jedem Fall eine kausale Folge von Lohnpfändungen ist, daß vielmehr beide Tatbestände, Lohnpfändungen und erhöhte Krankenquote eine gemeinsame Ursache haben, die im Charakter des betreffenden Arbeitnehmers liegt. Eine Unterscheidung in dieser Richtung ist bisher bei keiner derartigen Erhebung gemacht. Man muß jedoch gerade bei dieser Auswirkung wie bei jeder anderen Wirkung auf den Arbeitnehmer als Menschen diesen Menschen näher beschreiben und eine für diese Überlegungen sinnvolle Einteilung der Arbeitnehmer vornehmen, wie es bei den Erörterungen über die Gegenmaßnahmen¹ z.B. in unverschuldet und verschuldet Gefpändete versucht wird.

Für die Erörterungen über die Auswirkungen von Lohnpfändungen auf die Krankheitsquote ist es zweckmäßig, folgende Typen von Arbeitnehmern zu unterscheiden:

1. Arbeitnehmer, deren Krankenquote ohnehin schon über der durchschnittlichen Krankenquote liegt. Bei diesen Arbeitnehmern steigt die Krankheitshäufigkeit bei Vorliegen einer Lohnpfändung nicht weiter an.
2. Arbeitnehmer, die gerade bei Vorliegen einer Lohnpfändung bemüht sind, nur im dringendsten Fall von der Arbeit wegzubleiben, um möglichst schnell ihre Schulden zu tilgen. Für diese Gruppe liegt ein Sinken der Krankenquote während der Pfändung näher als eine zunehmende Krankheitshäufigkeit.
3. Arbeitnehmer, die wegen Vorliegen einer Pfändung krank feiern. Nur in diesem letzten Fall steigt die Krankheitsquote - dann allerdings erheblich an. Es kann jedoch keineswegs nachgewiesen werden, daß diese Gruppe der Gefpändeten im Betrieb überwiegt. Im Gegenteil scheinen diese Arbeitnehmer in der Minderzahl zu sein.

Die drei genannten, entgegengesetzten Wirkungen bedingen bei verschiedenen Erhebungen verschiedene Resultate, die ebenso wie die empirisch festgestellten Ergebnisse durch die relative Bedeutung einer der drei Gruppen der Gefpändeten bestimmt werden. Erfahrungsgemäß wird bei empirischen Beobachtungen der dritten Gruppe regelmäßig eine relativ zu große Bedeutung zugeschrieben, was auf die subjektive Wertung des Arbeitgebers zurückzuführen ist, der einen kausalen Zusammenhang zwischen Lohnpfändungen und Krankheitshäufigkeit auf Grund der gegebenen Möglichkeiten vermutet.

1) Siehe Seite 168

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Überlegungen, die eine Unterteilung in einfach und mehrfach Gepfändete vornehmen¹. Hier wird in der Regel festgestellt, daß bei einfach Gepfändeten ein Ansteigen der Krankheitshäufigkeit nicht festgestellt werden kann, während die Krankenquote bei mehrfach Gepfändeten im Durchschnitt wesentlich höher als die normale Krankenquote liegt. Diese Unterscheidung geht jedoch zu sehr von quantitativen Größen aus, während die hier relevanten Reaktionen ihre Ursachen nicht allein in der Anzahl der vorliegenden Pfändungen haben. Die Ergebnisse lassen allerdings vermuten, daß ein großer Teil der einfach Gepfändeten zur zweiten der oben genannten Gruppen gehört.

Diese Ausführungen sollten nachweisen, daß die Krankheitshäufigkeit unter bestimmten Bedingungen eine Folge des Lohnabzugs sein kann. Seit dem ArbKrankGes ist die Bedeutung dieser Aussage wesentlich gestiegen. Sie wechselt von Fall zu Fall, wird aber grundsätzlich zu einem Problem für den Betrieb, wenn der Arbeitnehmer erst einmal erkannt hat, daß Krankheiten mit bestimmter Dauer ihm zumindest keinen finanziellen Schaden bringen. Die Aussage muß dann eingeschränkt werden, wenn Erfolgsbeteiligungs- und Prämiensysteme so konstruiert sind, daß sich die Krankheit eines Arbeitnehmers auf die Höhe seines Anteils an diesen Leistungen negativ auswirkt.

Läßt man die Voraussetzungen, daß andere Vor- und Nachteile aus dem Krankfeiern nicht entstehen, fallen, müssen weitere Einschränkungen hingenommen werden. Das Krankfeiern ist bei den bestehenden betrieblichen Kontrollen nicht immer ganz leicht, und besonders dann nicht, wenn der Arbeitgeber den Zusammenhang zwischen Krankheitshäufigkeit und Lohnpfändung erkannt hat. In vielen Betrieben werden schwarze Listen geführt, auf denen solche Arbeitnehmer "vorgemerkt" werden, die bei Entlassungen "bevorzugt" werden. Zu diesen Arbeitnehmern gehören auch die häufig krank feiernden, besonders wenn gleichzeitig eine Lohnpfändung gegen sie vorliegt. Auch mit Versetzungen an weniger wichtige und weniger verantwortungsvolle Stellen wird auf häufiges Kranksein oft reagiert. Diese negativen Auswirkungen können den finanziellen Vorteil einschränken oder sogar aufheben.

1) Diese Angaben stammen aus unveröffentlichten Firmenerhebungen

3. Lohnabzug und Unfallquote

Eine dritte Auswirkung der gesetzlichen Indienstnahme auf den Betrieb ist das Ansteigen der Unfallhäufigkeit als Folge der Lohnpfändungen. In einer nicht veröffentlichten Untersuchung hat ein Betrieb der Deutschen Montanindustrie zu ermitteln versucht, ob die Einbehaltung von gepfändeten Einkommensanteilen des Arbeitnehmers - der Lohnsteuerabzug ist hier ohne Bedeutung - durch den Arbeitgeber einen Einfluß auf die Häufigkeit der Betriebsunfälle ausübt. Folgende Ergebnisse wurden erzielt:

In drei Monaten hatten:

	<u>1953</u>	<u>1954</u>	
Vor der Pfändung	5,5 %	5,8 %	der vor der Pfändung stehenden Arbeitnehmer,
Während der Pfändung	6,6 %	6,2 %	der gepfändeten Arbeitnehmer,
Nach der Pfändung	3,2 %	4,7 %	der nach der Pfändung stehenden Arbeitnehmer Unfälle.

Ein Vergleich mit der normalen Unfallquote liegt nicht vor. Außerdem konnten Werte nur aus einer einzigen Firma in Erfahrung gebracht werden. Die Aussagen müssen also stark eingeschränkt werden. Sie scheinen aber doch die Vermutung zu bestätigen, daß ein Zusammenhang zwischen Unfallhäufigkeit und Lohnpfändungen besteht. Ferner fällt auf, daß die Unfallhäufigkeit nach der Pfändung wesentlich stärker zurückgeht, als sie während der Pfändung zugenommen hatte. Da Erklärungen dafür nicht vorliegen, kann nur vermutet werden, daß die Unfallhäufigkeit schon vor dem Erhebungszeitraum zugenommen hatte.

Die Lohnpfändung selbst ist nicht die eigentliche Unfallursache, diese ist vielmehr in psychologischen und soziologischen Tatbeständen zu suchen, wie sie als Ursachen für die negative Beeinflussung der Arbeitsleistung herausgearbeitet wurden¹. "Aktuelle Belastungen"², "gestörte Beziehungen" (zu Kollegen, zu Vorgesetzten oder in der Familie)³, "materielle Sorgen"⁴, "Verschwen-

1) Siehe Seite 147ff-

3) dieselben a.a.O.S.293

4) dieselben,a.a.O.S.293

2) Neuloh, Ruhe, Graf, Rüssel, Mausolff, Der Arbeitsunfall und seine Ursachen, Ring Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1957 S. 230

derungssucht der Ehefrau"¹ u. a. sind die wirklichen Ursachen, die sich auf die persönliche Struktur des Arbeitenden, auf seine Einstellung zur Arbeit und seine Konzentrationsfähigkeit bei der Arbeit auswirken.

Die psychologischen Unfallursachen, soweit sie mit einer Lohnpfändung zusammenhängen, und das Vorliegen einer Lohnpfändung sind also nicht identisch, vielmehr sind sie gemeinsam auf einen Tatbestand zurückzuführen, der außerbetrieblicher Natur ist; auf den Ratenkauf². Ist aber der Ratenkauf eigentliche Ursache für das Ansteigen der Unfallzahlen, dann kann der Unfall nicht auf die Übertragung der Lohnpfändungsabwicklung auf den Betrieb zurückgeführt werden. Dies scheinen obige Werte zu bestätigen. Der Arbeitnehmer ist mit dem zu Grunde liegenden Ratengeschäft schon vor dem Zeitpunkt, zu dem der Pfändungs- und Überweisungsbeschuß im Betrieb eingeht, in Schwierigkeit geraten, die ihrerseits bereits die oben genannten psychologischen Auswirkungen haben, die zu einer Erhöhung der Unfallhäufigkeit führen. Die Tatsache, daß die Unfallanfälligkeit des Arbeitnehmers nach Eingang des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses noch einmal steigt, ist darauf zurückzuführen, daß mit der Vornahme einer betrieblichen Maßnahme im Zusammenhang mit der Ursache der psychologischen Störungen diese besonders im Betrieb hervortreten. Der Lohnzahlungstag wirkt sich auf die Psyche des Arbeitnehmers in solchen Situationen besonders nachteilig aus.

Durch die erhöhte Unfallhäufigkeit wird ebenso wie bei größerer Krankheitsquote die Gesamtarbeitsleistung des Betriebes beeinträchtigt. Schließlich erbringt der betriebliche Lohnabzug wegen Lohnpfändungen eine weitere Folge, die sich auf die Arbeitsleistung des Betriebes negativ auswirkt.

4. Lohnabzug (wegen Lohnpfändungen) und Fluktuation

In nicht veröffentlichten Hinweisen von Firmen wird betont, daß langjährige Mitarbeiter im Durchschnitt wesentlich weniger gepfändet werden als neu eingestellte, daß gepfändete Arbeitnehmer zum Teil aus eigenem Antrieb das Arbeitsverhältnis kündigen und daß der Betrieb von sich aus bemüht ist, einer bestimmten Gruppe gepfändeter Arbeitnehmer selbst zu kündigen.

1) Neuloh, Ruhe, Graf, Rüssel, Mausolff, Der Arbeitsunfall und seine Ursachen, Ring Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1957 S. 334

2) Die Unterhaltspfändungen bleiben hier außer Betracht

Diese Bestrebungen wirken sich auf eine größere Fluktuation hin aus. Umgekehrt wird die Zunahme der Pfändungen in einer Zuschrift als Folge stärkerer Fluktuation gesehen. "Der leichte Anstieg der Lohnpfändungen dürfte zum Teil auf die stärkere Fluktuation und die durch die Arbeitszeitverkürzung erforderlich gewordenen Neueinstellungen zurückzuführen sein, wobei zu berücksichtigen ist, daß wegen des begrenzten Arbeitskräfteangebotes die Auswahlmöglichkeiten beschränkt waren". Der Anstieg der Lohnpfändungen als Folge stärkerer Fluktuation und häufigerer Neueinstellungen unterstreicht die vorher gemachte Aussage, daß umgekehrt Ausstellungen und Kündigungen, also erhöhte Fluktuation, eine Folge von Lohnpfändungen sind. Denn die in der obigen Zuschrift erwähnte Zunahme der Lohnpfändungen konnte nur erfolgen, da schon gepfändete Arbeitnehmer neu eingestellt wurden, die vielleicht wegen eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses ihren Arbeitsplatz wechselten.

Die Ursache für einen Wechsel des Arbeitsplatzes bei vorliegender Lohnpfändung ist die Tatsache, daß der Pfändungs- und Überweisungsbeschluß nicht für jedes Arbeitsverhältnis wirksam ist, sondern daß er sich nur auf "alle Vergütungen erstreckt, die dem Schuldner aus dem Arbeits- und Dienstverhältnis zustehen" (§ 850, Abs. IV ZPO). Dabei ist nicht die rechtliche Geltungsdauer des Arbeitsvertrages maßgebend, sondern die tatsächliche und wirtschaftliche Einheit des Arbeitsverhältnisses¹. Sieht die Verkehrsauffassung ein Arbeitsverhältnis als einheitlich an, so umfaßt ein Pfändungs- und Überweisungsbeschluß nicht nur den Lohn aus dem zu dieser Zeit bestehenden Arbeitsverhältnis, sondern auch die Bezüge aus dem gesamten zukünftigen Arbeitsverhältnis. So kann eine Unterbrechung bei Anwendung der wirtschaftlichen Betrachtungsweise nicht schaden, wenn das Arbeitsverhältnis sich trotzdem nach dem Willen der Beteiligten als einheitlich darstellen soll und auch wirtschaftlich so erscheint². Führt dagegen diese Betrachtungsweise zu dem Ergebnis, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist und die daraus erwachsenen Ansprüche befriedigt sind, so verliert die Lohnpfändung ihre Wirkung.

Durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses, auf das der Pfändungs- und Überweisungsbeschluß wirkt, erreicht der Arbeitnehmer kurzfristig eine wesentliche Erhöhung seines Einkommens, da bis zum Erlaß eines neuen Beschlusses

1) Osthold, Der Umfang der Lohnpfändung, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 357
BARbG vom 31.12.1956 - 2 AZR 352/54, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 71

2) Bischoff-Rochlitz, a.a.O. S. 43

in der Regel einige Zeit verstreicht, zumal der Arbeitnehmer bemüht ist, sein neues Arbeitsverhältnis möglichst lange geheim zu halten. Es liegt daher auf der Hand, daß von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird. Allerdings ist die Anwendung sehr unterschiedlich. Die bei der Erörterung der Krankheitshäufigkeit gebildete 2. Gruppe gepfändeter Arbeitnehmer¹, die im betrieblichen Lohnabzug in erster Linie die Schuldentilgung sieht, wird sich kurzfristiger Vorteile wegen nicht einer solchen Maßnahme bedienen. Es handelt sich vielmehr um die Gruppe von Arbeitnehmern, die in der Regel ohnehin nicht sehr lange ein Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten.

Wird der Produktionsablauf auch durch häufigen Wechsel der Arbeitnehmer beeinträchtigt, so kann doch nur sehr bedingt eine erhöhte Fluktuation auf den betrieblichen Lohnabzug wegen Pfändungen zurückgeführt werden. Bei den Überlegungen um Möglichkeiten betrieblicher Gegenmaßnahmen wird vielmehr noch deutlich, daß ein Betrieb eine erhöhte Fluktuation dann gerne auf sich nimmt, wenn er sich auf diese Weise gewisser Arbeitnehmer "entledigen" kann.

IV. Ergebnis. Die betriebliche Situation als Ausgangspunkt betriebspolitischer Gegenmaßnahmen

Mit dem ersten Teil dieses Kapitels sollten die wesentlichen Bestandteile der betrieblichen Situation aufgezeigt werden, wie sie aus der Verkürzung des Arbeitseinkommens durch den Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabzug im Betrieb folgen und auf das Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer in direkter oder indirekter Weise wirken. Diese Analyse ist der Ausgangspunkt für die im folgenden zweiten Teil zu erörternden betriebspolitischen Maßnahmen.

Soweit dabei quantitative Größen die Verhaltensweise des Arbeitnehmers bestimmt haben, wie bei der Veränderung der Lohnstruktur und der damit verbundenen Verringerung des Leistungsanreizes bei Mehrleistung, genügen rechnerische Methoden, um ein Gleichgewicht wieder herzustellen. Soweit es sich jedoch - was überwiegt - um Tatbestände handelt, die im Wesen des Menschen begründet sind, werden die betriebspolitischen Maßnahmen nur dann nicht am Wesentlichen vorbeigehen, wenn sie die Persönlichkeit und die Eigenart des arbeitenden Menschen berücksichtigen.

1) Siehe Seite 159

Bei der Systematisierung der auftretenden Störungen wurde darauf hingewiesen, daß gerade solche Spannungsursachen, die im menschlichen Wesen des Arbeitnehmers wurzeln, oft latent bleiben. Diese Tatsache erschwert die Gegenmaßnahmen erheblich und läßt diese erfolglos werden, wenn sie sich auf die ausdrücklichen Störungen beschränken. Neben die therapeutischen Verfahren, die eine Störung und das Erkennen dieser Störung voraussetzen, müssen Vorbeugungsmaßnahmen umfassender Art treten, die entweder sonst latent bleibende Reaktionen erkennen lassen oder ausschalten.

Das oben gezeichnete betriebliche Situationsbild enthält eine ganze Reihe von Daten, die durch Übertragung hoheitlicher Maßnahmen verursacht sind und von der Betriebspolitik berücksichtigt werden müssen. Darüber hinaus aber muß es Aufgabe der betriebspolitischen Maßnahmen sein, durch prophylaktische Maßnahmen die konstanten Daten in variable, beeinflussbare Probleme umzuändern. Welche Möglichkeiten der Heilung und Vorbeugung dem Betrieb gegeben sind, soll im folgenden Teil gezeigt werden.

C. Betriebspolitische Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers

I. Grundsätzliches

Bevor einzelne Möglichkeiten betriebspolitischer Maßnahmen erörtert werden, ist zunächst die grundsätzliche geistige Einstellung des Arbeitgebers zur Betriebspolitik und seine sich daraus ergebende Verhaltensweise zu bestimmen. Außerdem muß der rechtliche Rahmen aufgezeigt werden, in dem sich der Unternehmer bewegen muß.

1. Geistige Einstellung des Arbeitgebers zu den betriebspolitischen Maßnahmen

Für die Gestaltung betriebspolitischer Maßnahmen und ihre systematische Darstellung ist die geistige Grundhaltung desjenigen, der sich mit diesem Problem befaßt, maßgebend. Entscheidend ist einmal seine Stellung zum Betrieb, zum anderen die Methode der Betriebsführung, und damit der Menschenführung und Menschenbehandlung. Den Ausführungen über das betriebspolitische Vorgehen des Arbeitgebers gegen die durch die gesetzliche Indienstnahme entstandene Situation muß eine grundsätzliche Erörterung der geistigen Einstellung des Unternehmers zu Betrieb und Betriebspolitik vorausgehen.

Der Betrieb kann in diesem Zusammenhang nicht allein als Kapitalanlage oder als Produktionsstätte gesehen werden, in dem die Summe aller Arbeitnehmer den Produktionsfaktor Arbeit darstellen. Darüber hinaus gilt hier der Betrieb als soziales Gebilde, das durch das gemeinsame Tätigwerden von Menschen zu einem solchen wird und in dem der arbeitende Mensch als Persönlichkeit in diesem sozialen Organismus gesehen wird.

Dabei braucht die Grundhaltung nicht eine spezifisch ethische zu sein, sondern sie kann auch Ausdruck einer sozialen Wirklichkeit sein, in der die wirtschaftlichen Aufgaben des Betriebes gelöst werden. Diese Realität zeigte sich schon bei der Darstellung der betrieblichen Situation, auf die der Arbeitnehmer als Mensch und die Arbeitnehmerschaft als soziologische Gruppe ihren Einfluß ausgeübt haben. Sie darf gerade deswegen bei den Gegenmaßnahmen nicht unberücksichtigt bleiben. Die Gegenmaßnahmen müssen weiter beachten, daß eine große Anzahl anderer Sozialorganismen in Konkurrenz zu der "Veranstaltung Betrieb"¹ stehen und daß die Glieder solcher Gebilde im Gegensatz zu vielen Gliedern biologischer Organismen ohne Schaden ausscheiden können ² und im Sinne eines "sozialen Ertragsgesetzes" ³ auch ausscheiden wollen. Dieser Gesichtspunkt spielt bei qualifizierten Arbeitnehmern eine bedeutende Rolle.

Aus der Definition des Betriebes ergibt sich die geistige Einstellung der Betriebsführung, die, ohne die wirtschaftlichen Gesichtspunkte zu vernachlässigen, bei jeder Maßnahme den Arbeitnehmer als Menschen sieht und differenziert. Dabei wird vor allem bei der Bestimmung der organisatorischen Grundsätze beachtet werden müssen, daß trotz einer notwendigen Institutionalisierung von Maßnahmen durch ihre individuelle Ausgestaltung die Beachtung der Personalität des Menschen aufrecht erhalten bleibt. Schließlich darf nicht vergessen werden, daß die subjektiven Empfindungen der Arbeitnehmer von der objektiven Beurteilung einer Maßnahme abweichen und deswegen diese Maßnahmen entwerten können; denn entscheidend für die Wirksamkeit betriebspolitischer Maßnahmen ist ihre Wirkung auf den, gegen den sie gerichtet sind. Diese Tatsache wird bei den folgenden Überlegungen von besonderer Bedeutung sein, da die überragende Bedeutung der psychologischen Störungsfaktoren be-

1) Engel, Das Unternehmen zwischen sittlicher Verantwortung und wirtschaftlicher Notwendigkeit, Verlag Herder Freiburg/Brsg. 1956 S. 46

2) Hellpach, Der Sozialorganismus, 2. Aufl. Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1953 S. 11

3) Engel, a.a.O. S. 46

reits erkannt wurde. Eine sachliche Erklärung, die die Bewußtseinssphäre anspricht, kann dann nicht mehr genügen, wenn die Störungen darüber hinaus aus dem Unterbewußtsein kommen. Diesem Erfordernis kann nur in möglichst individueller Ausgestaltung der Gegenmaßnahmen entsprochen werden.

2. Betriebspolitische Grundsätze für die Gegenmaßnahmen

Aus der zu Grunde gelegten geistigen Einstellung des Arbeitgebers zur Betriebspolitik wurde der Grundsatz abgeleitet, daß die betriebspolitischen Aktionen die Person des Arbeitnehmers berücksichtigen und deswegen in ihrer Ausgestaltung differenziert werden. Nun lassen sich nicht alle Maßnahmen individualisieren, da darunter die Einheitlichkeit und Eindeutigkeit des Handelns leiden, die wiederum für eine als gerecht empfundene Betriebspolitik erforderlich sind. Vielmehr ist ein möglichst großer Teil der Maßnahmen zu institutionalisieren. Dies gilt besonders für den Teil der Betriebspolitik, der sich generell gegen alle Arbeitnehmer richtet, was bei allen Maßnahmen, die die Auswirkungen von vornherein beschränken wollen, der Fall ist, die also Vorbeugungsmaßnahmen sind. Ein Grundsatz lautet also: Durch generelle betriebspolitische Institutionen und Maßnahmen sind die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes durch Lohnsteuer und Lohnpfändungen auf die betriebliche Struktur auf ein Mindestausmaß zu beschränken.

Ein völliger Ausschluß ist allerdings in keinem Fall zu erreichen; denn eine Individualisierung von Vorbeugungsmaßnahmen ist in diesem Fall nicht möglich, da sie sich nicht gegen die Ursache, sondern nur gegen einzelne Symptome richten können. Es sind deswegen auch Heilungsmaßnahmen notwendig, die nun grundsätzlich umso stärker auf die individuelle Persönlichkeit des einzelnen Arbeitnehmers abgestellt sein sollten. Dieser Grundsatz liegt bereits in der Natur der Maßnahmen, die sich nicht generell gegen alle Arbeitnehmer richten, sondern einen ganz bestimmten Personenkreis im Auge haben. Dabei wird es trotzdem nicht möglich sein, ohne einheitliche Grundsätze nach den persönlichen Belangen jedes Einzelnen zu verfahren. Die Betroffenen sind vielmehr zu systematisieren in verschiedene Gruppen mit gemeinsamen wesentlichen Merkmalen. Da sich die Heilungsmaßnahmen im wesentlichen gegen gepfändete Arbeitnehmer richten, sollen diese nach einem Gesichtspunkt unterschieden werden, der in der Person des Gepfändeten liegt. Die Betriebspolitik soll die grundsätzliche Unterscheidung "Unverschuldet Gepfändete" und "Verschuldet Gepfändete" berücksichtigen. Dabei werden unter unverschuldet Gepfändeten solche Arbeitnehmer verstanden, die oder deren Ehefrau der Redebeflissenheit eines Vertreters

nachgegeben haben, ohne im eigentlichen das Ratengeschäft gewollt zu haben, und andere, die wegen eines außergewöhnlichen Ereignisses (Krankheit, Todesfall in der Familie, Betriebsunfall u. a.) den sonst im Verhältnis zu ihrem Einkommen stehenden Ratenverpflichtungen nicht mehr nachkommen können. Dahingegen sind verschuldet Gefpändete solche Arbeitnehmer, die entweder nicht in der Lage sind, mit ihrem Einkommen zu wirtschaften und l a u f e n d über ihre Verhältnisse hinaus Ratenkäufe abschließen oder die b e w u ß t - und das kommt insbesondere bei Arbeitnehmern solcher Betriebe vor, die Lohnabtretungen anerkennen - sich ihre finanziellen Verhältnisse durch den Betrieb regeln lassen. Grundsätzlich gehören hierher auch die von Unterhaltspfändungen betroffenen Arbeitnehmer.

Die Unterscheidung und die Definition der beiden Begriffe ist auf Grund systematischer Beobachtungen in der betrieblichen Praxis vorgenommen. Sie schafft, da sie auf einem subjektiven Tatbestand aufgebaut ist, Grenzfälle. Da aber für die betriebspolitischen Heilungsmaßnahmen der Grundsatz möglicher Individualisierung vertreten wird, nach dem Grenzfälle erkannt und behandelt werden können, und da andererseits für den wesentlichen Teil der Fälle die Unterscheidung in unverschuldet und verschuldet Gefpändete den Bedürfnissen einer dafür speziellen Betriebspolitik unter Beachtung möglichst individueller Ausgestaltung entspricht, wird für die einen breiten Raum einnehmenden Heilungsmaßnahmen gegen Lohnpfändungen diese Systematisierung beibehalten. Wenn im folgenden von unverschuldet oder verschuldet Gefpändeten gesprochen wird, gelten die Begriffe im oben verstandenen Sinn.

Dem Grundsatz, sowohl prophylaktische als auch therapeutische betriebspolitische Maßnahmen anzuwenden und jene zu institutionalisieren, diese dagegen möglichst auf den einzelnen Arbeitnehmer zuzuschneiden, müssen die organisatorischen Grundsätze des Betriebes, nach denen die Gegenmaßnahmen abgewickelt werden, entsprechen.

3. Die rechtlichen Beschränkungen des Arbeitgebers bei den Gegenmaßnahmen

Bei den Überlegungen um vorbeugende und heilende Maßnahmen gegenüber den Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme des Arbeitgebers mit Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben ist der grundsätzliche Tatbestand festzuhalten, daß der Arbeitgeber zur Durchführung dieser Aufgaben verpflichtet ist, ohne daß er einen Anspruch, sei es auf Unterlassung oder auf Entschädigung gegenüber einem

Dritten hat ¹. Selbst wenn man diese Rechtslage kritisiert - was nicht zur Aufgabenstellung dieser Arbeit gehört -, ändert sich daran nichts. Mit Ausnahme begrenzter Möglichkeiten des Arbeitgebers zum Abschluß von Vereinbarungen mit dem Finanzamt auf dem Gebiet der Lohnsteuer können sich die betriebspolitischen Gegenmaßnahmen nur gegen den Arbeitnehmer richten.

Aber auch diese Maßnahmen sind beschränkt. Abgesehen davon, daß es sinnlos ist, einem Arbeitnehmer deswegen zu kündigen, weil für ihn Lohnabzüge für Lohnsteuer und Sozialversicherung vorzunehmen sind, bedeutet auch der Eingang eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses keinen Kündigungsgrund. Die bloße Mehrbelastung, die dem Betrieb durch die Abwicklung einer Lohnpfändung entsteht, vermag die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nicht zu rechtfertigen. Bezüglich des einzelnen Arbeitnehmers fällt die Mehrbelastung nicht so sehr ins Gewicht, daß sie als Kündigungsgrund beachtet werden müßte. Die Gesamtbelastung, die dadurch entsteht, daß für eine Vielzahl von Arbeitnehmern Pfändungsbeschlüsse bearbeitet werden müssen, kann dem einzelnen Arbeitnehmer nicht zum Nachteil gereichen.²

Der Arbeitgeber ist auch dann im Falle der Lohnpfändung an die gesetzlichen Vorschriften gebunden, wenn eine Ursache der Pfändung - der Konsumentenkredit - nicht durch den Arbeitnehmer selbst, sondern durch die Ehefrau bedingt ist. Er kann sich dann in seinen Gegenmaßnahmen weder gegen den Gläubiger wenden, daß er zuerst das Einkommen der Ehefrau pfände, noch an die Ehefrau³ wegen Unterlassung. Dieser Tatbestand gilt auch im umgekehrten Verhältnis.

Die dargestellten Sachlagen sind typisch für die rechtliche Situation. Neben dem Gläubiger und dem Arbeitnehmer wird der Arbeitgeber erst an dritter Stelle als schutzbedürftig angesehen. Dieser hat nicht die Möglichkeit, sich gegen die ursprünglichen Ursachen abzusichern. Hier handelt es sich vielmehr um gesellschaftspolitische Probleme, die nur mit den entsprechenden Methoden und Mitteln gelöst werden können. Der Betrieb ist dazu nicht in der Lage. Er kann nur die Auswirkungen der unmittelbaren Ursachen des betrieblichen Lohnabzugs einzudämmen versuchen. Damit kommt wiederum der Charakter des Datums der gesetzlichen Indienstnahme des Betriebes und ihrer Auswirkungen

1) Siehe z.B. LAG Düsseldorf, Kam. Köln, Urteil v. 29.9.1953 - 2 b Sa 162/53, in Betrieb Jahrg. 53 S. 1095

2) LAG Düsseldorf, Urteil vom 3.1.1956 - 1 Sa 406/55 mit Anmerkungen von Oehmann, in Betriebsberater, Jgg. 1956 S. 434

3) Siehe d. bürgerlich rechtl. Best. über die Gütergem. u. Gütertrennung §§ 1426 BGB ff.

in aller Deutlichkeit zum Ausdruck.

Im folgenden sind nun die Möglichkeiten einer wirkungsvollen Betriebspolitik gegen dieses außerbetriebliche Datum im einzelnen zu zeigen.

II. Vorbeugungsmaßnahmen

Die sich aus der Rechtslage der gesetzlichen Inanspruchnahme des Betriebes für hoheitliche Aufgaben ergebenden, nur beschränkten Möglichkeiten, von therapeutischen Maßnahmen Gebrauch zu machen, bedingen eine verstärkte Anwendung von Vorbeugungsmaßnahmen. Bei ihren Erörterungen werden die eingangs ausgeführten grundsätzlichen Überlegungen und der dort vertretene Standpunkt unterstellt.

Dabei wird nach einem chronologischen Gesichtspunkt vorgegangen, der auch für die Heilungsmaßnahmen beibehalten wird. Zunächst werden Maßnahmen aufgezeigt, die Auswirkungen noch nicht voraussetzen. Sie richten sich gegen das unmittelbare Symptom, den betrieblichen Lohnabzug. Daran schließen sich die Vorbeugungsmaßnahmen, die davon ausgehen, daß sich der betriebliche Lohnabzug ausgewirkt hat. Sie richten sich gegen die Folgen allgemein. Schließlich werden dann noch die Heilungsmaßnahmen erörtert, die auf die konkreten Folgen gerichtet sind. Dieses Vorgehen hat auch einen sachlogischen Gesichtspunkt. Der Kreis, gegen den die Gegenmaßnahmen gerichtet sind, wird mit jeder Gruppe kleiner, die Maßnahme kann damit laufend individueller werden. Bei dieser Methode wird damit gleichzeitig ein wesentlicher Unterscheidungsgesichtspunkt der betriebspolitischen Maßnahmen in der Systematik berücksichtigt.

1. Maßnahmen gegen die unmittelbaren Ursachen

a) Lohnsteuerberatung im Betrieb.

Die betriebliche Lohnsteuerberatung hat die Aufgabe, durch Einsparung von Lohnsteuer für den Arbeitnehmer diesem sein Realeinkommen zu erhöhen und den Wirkungsgrad des betrieblichen Lohnabzugs zu verkleinern. Da sie diese Aufgabe im wesentlichen durch Ermittlung von steuerfreien Beträgen erfüllt, die über die gesetzlichen Pauschalbeträge hinausgehen, kann die

Einkommenserhöhung auf zweierlei Art erreicht werden:

1. durch Erzielung eines steuerfreien Betrages, der auf der Lohnsteuerkarte eingetragen wird und der bei jeder Einkommensauszahlung den zugeflossenen Nettobetrag erhöht und die ursprünglich verschobene Lohnstruktur ¹ wieder in Richtung der Ausgangslage verändert,
2. durch Ermittlung eines steuerfreien Betrages beim Lohnsteuerjahresausgleich mit damit verbundener einmaliger Einkommenszahlung an den Arbeitnehmer in Form einer Steuerrückvergütung.

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, durch betriebliche Lohnsteuerberatung die betrieblichen Lohnabzüge zu vermindern und auf indirekte Weise das Einkommen seiner Arbeitnehmer zu erhöhen, hat in den letzten Jahren trotz verschiedener Erhöhungen der Pauschalbeträge für Werbungskosten und Sonderausgaben an Bedeutung gewonnen. Folgende Beispiele sollen den Nachweis für die Sonderausgaben erbringen:

1. Beispiel:	Einkünfte eines Arbeitnehmers monatlich DM 450.-, Steuerklasse I, Krankenkasse 8,0 %, Kirchensteuer 10%
	Einkünfte 450.--
	Kirchensteuer 4.25
	Sozialversicherung 54.12

Kirchensteuer und Sozialversicherung sind nach § 10, Abs. I Ziff. 2 bzw. 4 EStG als Sonderausgaben absetzbar. Folgende Beträge können abgesetzt werden:

Kirchensteuer	12 mal	4,25	=	51.--
Sozialversicherung (Die Einschränkung des § 10, Abs. III, Ziff. 3 EStG, beschränkte Abzugsfähigkeit, kann hier außer Betracht gelassen werden)				

12 mal	54.12	=	649.44
--------	-------	---	--------

700.44

Pauschalbetrag nach § 10 c,
Ziff. 1 EStG

636.--

Einzutragender Freibetrag

64.44

1) Siehe Seite 137

Dieses Beispiel kann für sämtliche Einkommenshöhen, Steuerklassen und Krankenkassenbeitragssätze durchgerechnet werden. Diese Berechnungen lassen für alle Einkommenshöhen bei variablen Steuerklassen, Krankenkassenbeitragsätzen und Kirchensteuer - % - Sätzen Untergrenzen feststellen, ab denen schon wegen Kirchensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen in der Lohnsteuerkarte Freibeträge eingetragen werden können. Diese Untergrenzen liegen im Bereich der Bruttoeinkommenshöhen zwischen DM 400 und DM 500 je nach der Größe der verschiedenen Variablen. Zu den Betroffenen gehört damit ein großer Kreis der Bezieher von Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit.

Wenn man berücksichtigt, daß neben anderen Möglichkeiten des § 10 EStG besonders die folgenden Aufwendungen, die hauptsächlich für den durchschnittlichen Arbeitnehmer in Frage kommen, den Betrag der Sonderausgaben erhöhen und die Möglichkeit der Eintragung eines steuerfreien Betrages auf der Lohnsteuerkarte vergrößern, kann man unschwer folgern, daß heute der überwiegende Teil der Arbeitnehmer für einen Antrag auf Eintragung eines steuerfreien Betrages für Sonderausgaben in Frage kommt. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Arten von Sonderausgaben: Aufwendungen für Lebensversicherungen, Zahlungen an Sterbekassen, erhöhte Beiträge an private Krankenversicherungen, Beiträge zu Bausparkassen, Steuerbegünstigtes Sparen, Ausgaben zur Förderung mildtätiger, religiöser, wissenschaftlicher und staatspolitischer Zwecke.

Dasselbe gilt für die über den Pauschalbetrag von DM 564,- hinausgehenden Werbungskosten. Seitdem die Fahrtkosten des Arbeitnehmers zum Betrieb absetzbar sind (§ 20, Abs. II Ziff. 2 LStDV), ist auch die Möglichkeit, über erhöhte Werbungskosten einen steuerfreien Betrag zu erhalten, noch größer geworden. Bei Verwendung eines Kraftwagens übersteigt der Werbungskostenbetrag die Pauschalhöhe nach § 9a Ziff. 1 EStG schon dann, wenn die Wohnung des Arbeitnehmers 5 km von der Betriebsstätte entfernt liegt.¹ Dasselbe gilt für Kleinstkraftwagen bei einer Entfernung von 7 km, für Motorräder und Motorroller bei einer Entfernung von 11 km. Abgesehen von anderen Arten der Werbungskosten sind insbesondere die Gewerkschaftsbeiträge, die Aufwendungen für Arbeitsmittel und bis zu einem gewissen Grade die Aufwendungen für 7c-Darlehen relevant. Systematische Beobachtungen in der Praxis haben die Auswirkungen dieser gesetzlichen Möglichkeiten auf die Lohnsteuerberatung bestätigt.

1) Bei den Berechnungen wurde die 5 Tage-Woche unterstellt. Sie entspricht jährlich etwa 260 Arbeitstagen.

Die zunehmende Bedeutung dieser betriebspolitischen Maßnahme hat aber auch eine erhöhte Belastung für den Arbeitgeber mit sich gebracht, und es stellt sich die Frage, ob dieser erhöhte Aufwand dem Ertrag entspricht. Als Ertrag wurde bereits die Erhöhung des Nettoeinkommens für den Arbeitnehmer festgestellt. Zweifellos steht er in der Regel in keinem Verhältnis zu den betrieblichen Anstrengungen. Da der Arbeitgeber gesetzlich nicht zu der Lohnsteuerberatung verpflichtet ist und der Arbeitnehmer noch andere Möglichkeiten hat, sich über die Rechtslage zu informieren, kann man sich auf den Standpunkt stellen, daß die betriebliche Lohnsteuerberatung keine betriebswirtschaftliche Aufgabe ist.

Unter den oben gemachten Voraussetzungen sprechen jedoch 2 Argumente für die betriebliche Lohnsteuerberatung.

1. Aus der Darstellung der geschichtlichen Entwicklung ging hervor, daß die gesetzlichen Lohnsteuervorschriften immer komplizierter und unübersichtlicher geworden sind und viele für den Arbeitnehmer unbekannte Vergünstigungsvorschriften enthalten.
2. Weitere Informationsquellen als der Betrieb sind die Finanzämter und die Fachzeitschriften. Die generelle Abneigung der Arbeiter gegenüber den Finanzämtern ist bekannt und von der Praxis bestätigt. Die Sprache der Fachzeitschriften andererseits ist theoretisch und für die Mehrzahl der Arbeitnehmer nicht verständlich. Der Steuerberater als Informationsquelle schließlich scheidet aus, da die Kosten überwiegend für die Arbeitnehmer untragbar sind.

Damit besteht ein echtes Bedürfnis von Seiten der Arbeitnehmer, durch den Betrieb in Lohnsteuerangelegenheiten beraten zu werden, und sie erwarten dies auch von ihrem Betrieb, da sie die Voraussetzung für diese Information im Betrieb als gegeben sehen. Für die Betriebsführung im hier verstandenen Sinn handelt es sich um eine Unternehmungsaufgabe mit dem Zweck, die Auswirkungen des hoheitlichen Lohnabzugs zu vermindern und die materielle Situation des Arbeitnehmers verbessern zu helfen. Die Auswirkungen der betrieblichen Lohnsteuerberatung sind denen einer Lohnerhöhung gleich.¹

Die Lohnsteuerberatung wird in der betrieblichen Praxis in verschiedener Weise durchgeführt. In der Regel wird von der Betriebsleitung eine Stelle mit dieser

1) Der Zusammenhang zwischen Lohnsteuerberatung und Lohnerhöhung wurde auf Seite 170 gezeigt.

Beratung beauftragt. Es handelt sich um die Lohnbuchhaltung oder Personalabteilung. In einzelnen Fällen übt die Steuerabteilung diese Funktion aus. Je nach Größe des Betriebes sind auch eigene Lohnsteuerberatungsabteilungen zu finden.

Die Lohnsteuerberatung kann sich Rundschreiben, Informationsblätter, Anschlägen und anderer Mittel der innerbetrieblichen Meinungsbildung, die weiter unten noch aufgezählt werden, bedienen. Im wesentlichen aber ist ihre Methode die der persönlichen Auskunft. Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, aus eigener Initiative die Sprechstunden der betreffenden Stelle zu besuchen.

Nicht in allen Betrieben machen die Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit genügenden Gebrauch. Sie müssen durch Werbemaßnahmen darauf aufmerksam gemacht werden. Der Erfolg solcher Werbung hat sich in verschiedenen Betrieben in Form höherer Frequentierung der Beratungsstellen eingestellt.

Eine besondere Bedeutung bekommen die Beratungsstellen am Ende des Jahres, wenn einmal die letzte Möglichkeit gegeben ist vor der Durchführung des Lohnsteuerausgleiches für das laufende Jahr noch einen steuerfreien Betrag zu erhalten, und wenn andererseits die steuerfreien Beträge für das folgende Jahr eingetragen werden. Die Lohnsteuerberatungsstellen sind dann den Arbeitnehmern bei der Ausfüllung der entsprechenden Formulare behilflich. In einzelnen Fällen werden sogar die Formulare eigens für die betrieblichen Bedürfnisse gedruckt. Dadurch können betriebliche Maßnahmen (Betriebssterbekassen, betriebliche Sparaktionen u. a.) entsprechend berücksichtigt werden. Schließlich ist man in großen Betrieben bereits dazu übergegangen, die Lohnsteuerberatung zum Zeitpunkt des Jahresendes in Zusammenarbeit mit den zuständigen Finanzämtern durchzuführen. An bestimmten Tagen kommen Finanzbeamte in den Betrieb und halten dort besondere Sprechstunden ab. Diese Methode hat sich ebenfalls gut bewährt.

Die Lohnsteuerberatung sollte nach Möglichkeit durch die Personalabteilung durchgeführt werden. In Betrieben, die die Lohnbuchhaltung mit dieser Aufgabe betrauen, hat sich gezeigt, daß der persönliche Kontakt über ein normales "Schalterverhältnis" nicht hinauskommt. Die Folge war, daß die Wirksamkeit dieser Maßnahme geringer wurde. Gerade aber bei der Lohnsteuerberatung ist das persönliche Verhältnis der Verhandelnden wichtig, da aus dem persönlichen Gespräch überhaupt erst manche Aufwendungen ermittelt werden können.

Die Möglichkeit, über die betriebliche Lohnsteuerberatung dem Arbeitnehmer Steuern zu ersparen, sind noch lange nicht erschöpft, was eine unveröffentlichte Erhebung eines Betriebes zum Ausdruck bringt. Danach wurden in einem Jahr von etwa 10000 DM möglichen Freibeträgen nur 3335 DM beantragt, in einem zweiten Jahr von 11500 möglichen nur 3155. Diese Firma sieht die Ursache darin, daß eine Abneigung des Arbeitnehmers besteht, die betrieblichen Lohnsteuerberatungssprechstunden zu benutzen.

Der nur relativ geringe Wirkungsgrad der Lohnsteuerberatung wird in der Praxis verschieden begründet. Einmal haben vor allem die Arbeiter eine Abneigung vor dem geschriebenen Wort, die sie ihre Antragsformulare nur mit Widerwillen oder überhaupt nicht ausfüllen läßt. Dann wird eine Voreingenommenheit gegen die Steuer schlechthin festgestellt, die sich auch gegen die Lohnsteuerberatungsstellen richtet. Schließlich sind die Arbeiter nicht nur nicht über die Arten der Vergünstigungen unterrichtet, sondern es entsteht der Eindruck, daß eine Vielzahl von Arbeitnehmern nicht ahnen, daß für sie eine Vergünstigung in Frage kommen könnte. Diese Feststellungen gelten nicht generell für alle Firmen. Es konnte jedoch beobachtet werden, daß die Ursache der mangelnden Unterrichtung und der Ressentiments wenigstens teilweise auch in der Lohnsteuerberatung selbst begründet liegt. Die Werbung für diese Institution, vor allem aber die persönliche Abwicklung dieser Aufgabe tragen zum Erfolg der Maßnahmen wesentlich bei.

b) Ausbildung von Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeitern

Die Forderung nach einer sachlichen und persönlichen Lohnsteuerberatung kann ebenso wie die nach wirkungsvollen betriebspolitischen Maßnahmen gegen Lohnpfändungen nur dann erfüllt werden, wenn der Betrieb geeignete Persönlichkeiten hat, denen er diese verantwortungsvollen Aufgaben übertragen kann. An sie werden Anforderungen wissensmäßiger und charakterlicher Art gestellt, sie müssen sachlich aufklären und die psychologischen und soziologischen Tatbestände erkennen können. Sie betreiben Personalpolitik und müssen deswegen die Methoden beherrschen, sie müssen vor allem auf die Persönlichkeit des Arbeiters eingehen und ihre Maßnahmen auf den betreffenden Menschen abstellen.

Um diesen Anforderungen zu genügen, sind die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeiter auszubilden. Hier kann nicht die Ausbildung von Mitarbeitern grund-

sätzlich erörtert werden. Es werden nur unter dem speziellen Gesichtspunkt einige Ausbildungsmethoden aufgezählt.

Die Lohnsteuer- und Lohnpfändungsbearbeiter müssen zunächst sachliche Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Um sie über den organisatorischen Ablauf zu informieren, ist die Assistenz bei einer erfahrenen und eingearbeiteten Person am geeignetsten. Zur Ausbildung auf dem Gebiet der gesetzlichen Grundlagen werden Kurse entweder vom Betrieb abgehalten oder außerbetriebliche Fachveranstaltungen dem Auszubildenden empfohlen und evtl. finanziert. Besonders für das Steuerrecht ist eine laufende Fortbildung und Schulung über die Erstausbildung hinaus notwendig. Dazu eignen sich wiederum Fachkurse, aber auch Fachzeitschriften, Vorträge, Erfahrungsaustausch in Arbeitsgemeinschaften, die auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene durchgeführt werden können. Bei solchen gemeinsamen Veranstaltungen ist die Anwendung der case method sehr angebracht. Es werden im Konferenz-System Fälle aus der Praxis besprochen und anhand der Gesetzestexte diskutiert. In diesen Gesprächen werden die Teilnehmer nicht nur in einzelnen Gesetzesvorschriften geschult, sondern sie üben das steuerrechtliche Denken und lernen schwierige Fälle auszulegen und zu entscheiden. Ein Beispiel für solche Lohnsteuerkurse auf überbetrieblicher Ebene sind die Seminare der Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsgestaltung (ASB) Heidelberg¹. Eine Erweiterung der Berufserfahrung kann auch durch folgende Maßnahmen erzielt werden: Vertretung von höheren Vorgesetzten, Erledigung von Sonderaufträgen, Arbeitsplatzwechsel (evtl. in eine andere Firma für kürzere Zeit), Tätigkeit in Fachverbänden u. a.

Die Aufgaben der Lohnsteuer- und Lohnpfändungssachbearbeiter sind aber immer wenigstens teilweise Führungsaufgaben, besonders wenn die Forderung nach Individualisierung der Gegenmaßnahmen erfüllt ist. Deswegen genügen Fachkenntnisse überwiegend nicht. In Führungsseminaren und -lehrgängen können die Fähigkeiten der Menschenführung erlernt werden, soweit nicht das Erlernen von angeborenen Fähigkeiten unmöglich ist. Auch die Schulung in Aufgaben der Betriebs- und Menschenführung kann in betrieblichen und außerbetrieblichen Veranstaltungen erfolgen. Es ist darauf zu achten, daß sich die Schulung nicht in einem Anhören von Vorträgen erschöpft, sondern daß der Teilnehmer die Möglichkeit erhält, sich aktiv zu beteiligen, z. B. durch Diskussionsteilnahme, Leitung einer Konferenz oder eines Seminars oder durch Leitung von Ausbildungskursen.

1) Zeitschrift "Mensch und Arbeit" Jahrg. 1955/ S. 85

Bei den Ausbildungsmethoden darf nicht vergessen werden, daß dem Selbststudium ein breiter Raum einzuräumen ist. Der Arbeitgeber hat durch Bereitstellung von Literatur und evtl. Räumen die Möglichkeit dazu zu geben. Gerade auf dem Gebiet des Steuerrechtes gehört es mit zur Hauptaufgabe eines Lohnsteuerbearbeiters, sich dauernd über die Neuigkeiten und Weiterentwicklung des Rechtes und der Rechtsprechung zu informieren. Er muß deswegen Gelegenheit haben, diese dauernde Schulung während der Arbeitszeit vorzunehmen.

Die Notwendigkeit der Ausbildung und Weiterbildung dieser Personen ist besonders auf dem Gebiet der Betriebs- und Menschenführung in der Praxis nicht erkannt. Der Arbeitgeber sieht den Arbeitnehmer als Ursache der Inanspruchnahme für hoheitliche Maßnahmen und erfüllt seine gesetzlichen Verpflichtungen, die er als Zwang ansieht, nur ungern. Er erkennt sie nicht als Möglichkeiten der Personalpolitik und Menschenführung. Deswegen kann man heute in der Praxis feststellen, daß die Bearbeiter der betreffenden Aufgaben zwar sachlich, wissensmäßig eine sehr ausgeprägte Ausbildung genossen haben und auf ihrem speziellen Gebiet mit allen Einzelheiten vertraut sind. Diese Personen sind jedoch regelmäßig mit den Methoden der Personalpolitik nicht vertraut, obwohl gerade sie in einer ausgesprochen kritischen Angelegenheit den Arbeitnehmern begegnen.

Hier liegt zu einem Teil die Ursache, daß die Lohnsteuerberatung nicht in allen Fällen den gewünschten Wirkungsgrad erreicht, und daß die Maßnahmen gegen Lohnpfändungen oft genug ohne Erfolg bleiben. Die verantwortlichen Positionen erfordern nicht nur Fähigkeiten im formalistischen Denken, sondern auch eine Ausbildung und fortlaufende Schulung unter Beachtung der wirtschaftlichen, psychologischen und soziologischen Hintergründe der Tätigkeit. Es bedarf einer gesteigerten Anerkennung dieser schwierigen und oft enttäuschenden Tätigkeit, um die Arbeitsfreude und den Arbeitserfolg im Sinne dieser Ausführungen zu steigern.

c) Innerbetriebliche Meinungsbildung als Vorbeugungsmaßnahme

Ein weiterer Grund des teilweisen Mißlingens der Lohnsteuerberatung war die ungenügende Kenntnis des Arbeitnehmers von dieser Möglichkeit. Durch innerbetriebliche Werbung kann hier Abhilfe geschaffen werden. Sie ist nur ein kleiner Teil der Gesamtmaßnahme "innerbetriebliche Meinungsbildung". Durch Anschläge am schwarzen Brett, Rundschreiben, Hinweise auf den Lohnzahlungstiteln, durch Bekanntgabe in Betriebsversammlungen wird auf die Institution

Lohnsteuerberatung aufmerksam gemacht und die Aufgabe und der Wert für die Arbeitnehmer betont. Ein sehr beliebtes Organ für diese Werbung ist die Werkzeitschrift. Beim Studium einer größeren Anzahl von Werkzeitschriften, die für die letzten 5 Jahrgänge überwiegend vollständig zur Verfügung standen, wurde diese Aussage bestätigt. Die weitaus größte Zahl der Werkzeitschriften wirbt bei der Darstellung irgend eines lohnsteuerlichen Problems um die Lohnsteuerberatungsstelle, auch wenn dies, wie in den überwiegenden Fällen, nur in einem einzigen Satz geschieht. Daß die Aufforderung nur in so kurzer Weise und oft nicht überzeugend zum Ausdruck kommt, ist ein Grund, warum manchmal ein relativ großer Teil der Arbeitnehmerschaft den wirklichen Sinn und Wert der Lohnsteuerberatung nicht kennt und von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch macht.

Die innerbetriebliche Meinungsbildung erstrebt nicht nur die Werbung für die Lohnsteuerberatungsstelle, sie ist außerdem und vor allem eine Ergänzung und Vervollkommnung der Lohnsteuerberatung. Neben persönlichen Rundschreiben und Lohnsteuer-Fibeln sind es wiederum die Werkzeitschriften, die für diese Aufgabe Verwendung finden. 80 % der durchgesehenen Werkzeitschriften, die in einem Zeitraum von einer Woche bis zu drei Monaten erscheinen, bringen mindestens einmal im Jahr - in der Regel zum Zeitpunkt der Antragstellung für die neuen Freibeträge - lohnsteuerliche Abhandlungen. Als Themen dominieren die verschiedenen Arten von Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen. Vereinzelt werden die formelle Abwicklung des Lohnsteuerverfahrens, die Bedeutung des Lohnsteuerjahresausgleiches und die Steuerfreiheit bestimmter Einkommensbeträge (z.B. Prämien für Verbesserungsvorschläge bis zu einer bestimmten Höhe) dargelegt. Jede zweite Werkzeitschrift hat bis jetzt mindestens einmal über die Verwendung der Steuern geschrieben und eine schematische Darstellung der Staatsausgaben veröffentlicht.

Für die Wirksamkeit der innerbetrieblichen Meinungsbildung als betriebspolitische Vorbeugungsmaßnahme gegen die gesetzliche Indienstnahme ist neben dem Inhalt vor allem die Form entscheidend. Beim Studium der Werkzeitschriften wurden hier große Unterschiede festgestellt. Die schon zitierte betriebssoziologische Untersuchung¹ hat gezeigt, daß zwar der überwiegende Teil der interviewten Belegschaft die Werkzeitschrift liest, daß aber gleichzeitig die ebenso große Mehrheit die "allzu fachmännische und juristische Sprache" kritisiert. Die genannten 90 % lesen also zwar die Werkzeitschrift im

1) Betriebsklima, Eine industriesoziologische Untersuchung a.a.O. S. 78

ganzen, nicht dagegen auf die Dauer die ihnen unverständlichen Abhandlungen. Mindestens die Hälfte der Lohnsteuerlichen Publikationen in Werkzeitschriften sind sachliche Darstellungen in einer Sprache, wie sie in juristischen Zeitschriften üblich und angebracht ist. Diese Feststellung kann insbesondere gemacht werden, wenn sich der Verfasser eines solchen Artikels mit den Änderungen einer Steuerreform auseinandersetzt. Solche Darstellungen nennen die Arbeiter abstrakt und betriebsfern. Sie können einen direkten Bezug zu ihrer persönlichen Situation nicht feststellen, verstehen die Fachbegriffe nicht und geben deshalb die Lektüre auf. Durch diese falsch angewendete Maßnahme wird der Lohnsteuerberatung ein schlechter Dienst erwiesen. Anstatt eine Grundlage oder Ergänzung der Auskünfte der Lohnsteuerberatungsstelle zu sein, wird mancher Arbeitnehmer davon abgehalten, die Möglichkeit persönlicher Lohnsteuerberatung zu ergreifen, da er auch darin keinen Bezug zu seiner individuellen Situation sieht.

Die Werkzeitschrift als Organ des Betriebes muß die Mitarbeiter ansprechen. Dasselbe gilt für die lohnsteuerlichen Hinweise und Darstellungen. In manchen Werkzeitschriften findet man die Lohnsteuerrecke, die einem "Lohnsteuermann" vorbehalten ist, der in dieser Eigenschaft die Belegschaft durch abgedruckte Briefe laufend aufklärt ¹. Es ist sinnvoll, diese Person mit dem für diese Funktion beauftragten Bearbeiter zu identifizieren. Es kann durchaus aber auch sein, daß in diesem Lohnsteuermann der Betrieb als Helfer des Arbeitnehmers in Lohnsteuerangelegenheiten personifiziert wird. Die Darstellungen sollen nicht völlig aufklärend wirken, können deshalb auch in manchen sachlichen Fragen global sein. Sie sollen vielmehr ansprechen, Interesse wecken und zu völliger Aufklärung durch die Lohnsteuerberatungsstelle anregen. Sie sind deshalb in einem flüssigen Stil zu schreiben und möglichst zu skizzieren ². Praxisnahe Beispiele erhöhen das Interesse des Lesers und tragen zum Verständnis der Materie bei.

Auch für die zweite, hier zu behandelnde Form gesetzlicher Indienstnahme ist innerbetriebliche Meinungsbildung ein wichtiges Mittel der Betriebspolitik, das darauf abgestellt ist, die Lohnpfändung vollständig zu verhindern. Der Arbeitgeber, der nicht in der Lage ist, wirkungsvolle, rechtlich bindende Maßnahmen gegen die Ursache der Lohnpfändung zu ergreifen, hat auf diese Weise wenigstens eine Möglichkeit, auf sie einzuwirken. Er bedient sich ebenfalls

-
- 1) Beispiele siehe in: F.K.-Spiegel, Werkzeitschrift der Ford-Werke Köln, Heft 4/5 Jahrg. 56, Heft 7/8, Heft 9, Heft 11 Jahrg. 1957 Heft 1 - Gruppe Hamborn, Werkzeitschr. d. Gelsenkirchener Bergwerks-AG Jahrg. 1950 Heft Juni
 - 2) Zitat auf Seite 180

der verschiedensten Methoden innerbetrieblicher Meinungsbildung, die schon zur Aufklärung in Lohnsteuerangelegenheiten mit mehr oder weniger Erfolg angewendet wurden. Wenn nun ein Arbeitgeber auf die Frage nach dem Erfolg dieser Maßnahmen antwortet, daß die Anzahl der Lohnpfändungen trotzdem laufend ansteigt, so liegt diese Zunahme nur zum Teil in der Wirkungslosigkeit dieser betriebspolitischen Maßnahme begründet. Zunächst ist diese Entwicklung auf Tatbestände zurückzuführen, die nicht mit Methoden der public relations bekämpft werden können. Unglücks- und Zufälle, großer Nachholbedarf und die gegenüber den betrieblichen public relations noch überzeugendere Wirkung der Werbungsmaßnahmen der Teilzahlungsverkäufer, die das auf den Gegenwartskonsum gerichtete Empfinden der Arbeitnehmer ansprechen, lassen den Wirkungsgrad der betrieblichen Maßnahme sinken, von den Unterhaltspfändungen gar nicht zu sprechen. Aber bei konstant gehaltenen übrigen Tatbeständen ist die Anzahl der Lohnpfändungen auch eine Funktion der Variablen "Innerbetriebliche Meinungsbildung".

Tatsächlich ist sie in verschiedenen Betrieben variabel. Beim Studium des neben Anschlägen und Plakaten wichtigsten Mittels, der Werkzeitschrift wird festgestellt, daß mindestens die Hälfte der Betriebe, die eine Werkzeitschrift herausgeben, sich mit diesem Problem darin überhaupt nicht beschäftigen. Für einen Teil dieser Betriebe ist die Lohnpfändung allerdings kein bedeutendes Problem oder wird nicht als solches gesehen. Im weitaus größeren Teil der übrigen Hälfte ist in den letzten Jahren ein einziger Artikel in der Werkzeitschrift erschienen, der sich in etwa mit dem Thema beschäftigt, und nur in höchstens 5% der durchgesehenen Werkzeitschriften werden mit einer gewissen Regelmäßigkeit solche Darstellungen und Erörterungen veröffentlicht. Nur in den letzten Fällen kann von der Wirksamkeit dieser Maßnahme gesprochen werden.

Eine weitere Voraussetzung ist der Inhalt solcher Publikationen. Hier setzt sich die überwiegende Mehrzahl der Verfasser mit dem Konsumentenkredit auseinander. Der Arbeitnehmer wird in der Regel vor der Verhandlungstaktik der Vertreter gewarnt, er wird darauf hingewiesen, daß Verträge genau studiert werden müssen, daß bei Abschluß von Verträgen unvorhergesehene Fälle als Risikofaktor einbezogen werden sollen, und in einer Vielzahl von Fällen, daß grundsätzlich der richtige Weg ist: Zuerst sparen und dann kaufen. Das wichtigste Argument aller Abhandlungen sind die hohen Kosten, die durch Zinsen und

1) Beispiele siehe in: Buderus-Werksnachrichten Jahrg. 1955 Heft 10/11 - Bosch-Zünder, Werkzeitschr. d. Robert Bosch GmbH Stuttg. Jahrg. 1952 Heft 10/11 - Bahrenfelder Fenster, Werkzeitschr. d. Bahrenfelder Werke Jahrg. 1952 Heft 2

Gebühren entstehen. Dabei fällt es auf, daß nicht immer der Zusammenhang zwischen Ratenkauf und Lohnpfändung genügend deutlich aufgezeigt wird. Nur in einem Teil der Aufsätze wird auf die Folgen hingewiesen, die ein Zahlungsverzug mit sich bringt. Teilweise werden anschauliche Beispiele über die Kosten einer Lohnpfändung gebracht, die bewußt etwas verzerrt werden, um stärker zu wirken. In einigen Ausführungen wird auch auf die Belastung hingewiesen, die dem Betrieb und den in ihm Beschäftigten durch Lohnpfändungen entstehen, nur in einem Fall wird die Durchführung von Lohnpfändungen als soziale Leistung bezeichnet.

Die Form der Darstellungen ist weniger als bei den Lohnsteueraufsätzen eine streng juristische. Hier ist stärker der Zweck erkenntlich, die Durchführung **einer** hoheitlichen Maßnahme zu verhindern und ihre Auswirkungen auszuschließen. Die Aufsätze sind deshalb in der Regel ansprechend und verständlich.

In der Beurteilung der Gegebenheiten und Möglichkeiten dieser betriebspolitischen Maßnahme kann gesagt werden, daß der Wirkungsgrad der Maßnahme, obwohl sie sich gegen eine Ursache richtet, nur gering sein kann, da eine ganze Reihe anderer Einflüsse stärker wirken. Bei Konstanz dieser Einflüsse hängt die Wirksamkeit vom Inhalt und der Form der Meinungsbildung ab. Sie kann eine Grundlage und Ergänzung der persönlicheren Heilungsmaßnahmen sein und wird als solche bisher zu wenig angewandt.

Als Beispiel, wie durch die innerbetriebliche Meinungsbildung als betriebspolitische Maßnahme zwei Zwecke gleichzeitig erstrebt werden können - die dazu noch die in dieser Arbeit angestrebten Zwecke sind - und die Maßnahme gerade dadurch in ihrer Wirkung verstärkt werden kann, kann folgende Überlegung angeführt werden: Dadurch, daß der Arbeitnehmer zuerst spart und dann kauft, erspart er sich nicht nur die Kosten, die ihm durch Teilzahlungszins und Kreditgebühren entstehen, sondern er erhält gleichzeitig noch **Habenzinsen** für den zurückgelegten Betrag. Da Sparverträge unter bestimmten Voraussetzungen als Sonderausgaben vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgesetzt werden können (§ 10, Abs. I Ziff. 4 EStG), kann der Arbeitnehmer gleichzeitig noch Steuern sparen. Obwohl ein direkter Zusammenhang nur bedingt besteht, da der Sparvertrag für mindestens 3 Jahre abgeschlossen werden muß, hat sich doch erwiesen, daß auf diese Weise ein Teil des Gegenwartskonsums, der nicht dringend erforderlich ist, entweder zu Gunsten des Zukunftskonsums oder überhaupt der Ersparnis aufgegeben wurde,

ein Ergebnis das sich indirekt wiederum auf die Häufigkeit der Lohnpfändungen auswirkt.

d) Vereinbarung der Unabtretbarkeit von Lohnforderungen

Neben den vorausgegangenen betriebspolitischen Möglichkeiten hat der Betrieb noch eine rechtliche Handhabe, deren betriebspolitisches Problem darin liegt, ob sie angewandt wird oder nicht. Es handelt sich um die Frage, ob der Arbeitgeber die Abtretung von Lohnforderungen zulassen will. Zwar ist der Arbeitgeber keineswegs verpflichtet, Lohnabtretungen wie Lohnpfändungen durchzuführen, und es handelt sich auch eigentlich nicht um ein Problem gesetzlicher Indienstnahme des Betriebes für hoheitliche Maßnahmen, aber der Zusammenhang mit der Lohnpfändung ist ein so enger, daß eine Erörterung dieses Problems im Rahmen dieser Arbeit nicht fehlen darf.

Die Rechtsgrundlagen für dieses Institut finden sich im BGB. Gemäß § 399 BGB kann jeder Arbeitnehmer seine Lohnforderung wie eine gewöhnliche Geldforderung abtreten. Ein Ausschluß dieser Zessionsmöglichkeit ist nur dann gegeben, wenn die allgemeinen Abtretungsvorschriften der §§ 398 ff. BGB dies vorsehen, also, soweit die Forderung nicht der Pfändung unterliegt und wenn die Abtretung durch Vereinbarung mit dem Schuldner (Arbeitnehmer) ausgeschlossen ist. Der Ausschluß kann durch formlosen Vertrag bewirkt werden. Diese Bestimmungen sind auf die Abtretung von Lohnforderungen ohne Einschränkung anwendbar, wenn die Unabtretbarkeit durch Einzelvertrag zwischen Arbeitgeber und jedem Arbeitnehmer vereinbart ist. Schwieriger und von der Wissenschaft uneinheitlich beantwortet¹ ist die Frage, ob eine Lohnzession auch durch kollektivrechtliche Normierung, z.B. durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen werden kann. Seit dem Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 20.12.1957² wird die Rechtswirksamkeit des kollektiven Lohnabtretungsverbots von der Rechtssprechung ausdrücklich bejaht.

Über die Anwendung dieses Rechtsinstituts herrschen in der Praxis verschiedene Auffassungen. Die Ablehnung wird zum Teil damit begründet, daß einer ab-

1) Siehe bei: Bischoff-Rochlitz, Die Lohnpfändung, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft mbH Heidelberg 1952 S. 86 und Herrschel, Vereinbarte Unabtretbarkeit von Lohnforderungen, in Betrieb, Jahrg. 1956 S. 713

2) BArbGer. v. 20.12.1957 - 1 AZR 237/56 in Betrieb Jahrg. 1958 S. 489

gelehnten Abtretung die Pfändung auf den Fuß folge. Andere Betriebe ziehen die Zession der Pfändung vor, da erstere nicht so sehr rechtlich bindend sei und auch organisatorische Vorteile bringe. Z.B. falle die Auskunftspflicht nach § 840 ZPO weg. Betriebe solcher Industriezweige, die auf Ratengeschäfte und die damit verbundene Anerkennung von Lohnabtretungen durch andere Betriebe angewiesen sind, können selbst aus verständlichen Gründen eine Zession nicht ablehnen. Schließlich sind es Gründe, die den Arbeitnehmer berücksichtigen, ihm Kosten ersparen wollen und ihm nicht das Gefühl geben wollen, daß über seinen Kopf hinweg bestimmt wird, wie das bei der Lohnpfändung im Gegensatz zur Abtretung der Fall ist.

Die Zahl der Arbeitgeber, die den Ausschluß der Lohnabtretung befürworten, ist im ganzen größer. Sie führen das Argument der Abschreckung an. Der Arbeitnehmer soll erkennen, daß die unwiderruflichen Folgen der Zahlungseinstellung die Lohnpfändung mit ihren Kosten ist. Diese Arbeitgeber ziehen die rechtliche Bindung der Pfändung vor, da sie auch für sie eine Sicherheit bedeutet (z.B. Eindeutigkeit des Schuldners, Eindeutigkeit der Wirksamkeit).

Schließlich sind es psychologische Gründe, die für dieses Rechtsinstitut sprechen. Allzuoft komme es vor, daß sich verschiedene Arbeitnehmer ihre finanziellen Verhältnisse über den Betrieb "regeln" lassen. Vor allem für die Gläubiger sei es interessant, durch die Einfachheit der Lohnabtretung sicher und schnell zur Befriedigung ihrer Ansprüche zu kommen.

Wägt man die Vor- und Nachteile gegeneinander ab, so muß anerkannt werden, daß die Vereinbarung der Unabtretbarkeit von Lohnforderungen große Vorteile in sich birgt. Das Argument, einer nicht anerkannten Abtretung folge mit Sicherheit eine Lohnpfändung, wird trotz sachlicher Richtigkeit in seiner Bedeutung deswegen eingeschränkt, weil psychologische und pädagogische Gesichtspunkte die Wirkung aufheben. Um unredlichen Arbeitnehmern und Händlern entgegenzutreten, ist dieses Rechtsinstitut dringend erforderlich. Außerdem konnte am Beispiel einer Firma, die zum 1.1.1954 erstmals die Nichtanerkennung von Lohnabtretungen eingeführt hatte, festgestellt werden, daß die Ablehnung von Lohnabtretungen nicht in jedem Fall die Zahl der Lohnpfändungen erhöht. In diesem speziellen Fall war ein Ansteigen nicht festzustellen. Man sah den eigentlichen Erfolg der Maßnahme darin, daß sich eine Anzahl von Belegschaftsmitgliedern scheute, unter diesen Umständen größere Verpflichtungen einzugehen und zum zweiten, daß der einheimische Handel nach Bekanntwerden der Vereinbarung größere Vorsicht in der Kredit-

gewährung walten ließ. Mit dieser Maßnahme war damit ein Symptom der Lohnpfändungen mit Erfolg angegriffen worden.

Gegen das Argument, daß zu einer Abtretung ein aktives Verhalten des Arbeitnehmers gehört, und eine Pfändung über den Kopf der Arbeitnehmers hinweg entschieden wird, kann eingewendet werden, daß sich ein dahingehender Erfolg bisher nicht eingestellt hat. Der Arbeitnehmer hat auch bei der Lohnabtretung nicht das Empfinden, er könne über seine Angelegenheiten selbst entscheiden, vielmehr bleibt der Tatbestand bestehen, daß ein Teil des Arbeitseinkommens abgezogen und einbehalten wird.

Die Vereinbarung der Unabtretbarkeit von Lohnforderungen wird somit als wirkungsvolle betriebspolitische Möglichkeit gesehen. Dabei genügt es in der überwiegenden Anzahl der Fälle, die Abtretung einer Lohnforderung durch den Arbeitnehmer von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig zu machen. Der Arbeitgeber, der die Erfordernis der Zustimmung wie die normale Abtretung mit dem Arbeitnehmer vereinbaren kann, hat dann die Möglichkeit, durch Überprüfung der Tatbestände eine echte Not festzustellen und der Abtretung zuzustimmen oder sie abzulehnen. Dieses Verfahren ist individueller als die generelle Ablehnung und trotzdem ebenso wirksam, wenn nach bestimmten Grundsätzen der Auswahl konsequent verfahren wird. Ist die Vereinbarung der Zustimmung eine Maßnahme der Vorbeugung, so setzt die Anwendung im einzelnen Fall bereits das Vorliegen eines Ratenkaufs und sogar der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitnehmers voraus. Es wird damit bereits ein Übergang geschaffen zu den persönlicheren Heilungsverfahren. Vorher sind jedoch noch einige sonstige gegen die Ursachen gerichtete Maßnahmen wenigstens zu erwähnen, um anschließend noch auf die gegen die Folgen gerichteten Vorbeugungsmaßnahmen einzugehen.

e) Sonstige Vorbeugungsmaßnahmen gegen die Ursachen

Um zu verhindern, daß durch neu eingestellte Mitarbeiter die Zahl der Pfändungen sich erhöht, wird dem Eintretenden auf dem Einstellungsbogen die Frage vorgelegt, ob bei ihm Pfändungen vorliegen oder zu erwarten sind. Im bejahenden Fall wird von einer Einstellung abgesehen. Macht der Eintretende falsche Angaben und treten entgegen seinen Angaben später Pfändungen ein, so wird dies als Kündigungsgrund gesehen. Mit diesen Maßnahmen können zwar eine Reihe von Pfändungen für den Betrieb vermieden werden. Rechtlich ist diese Handlungsweise allerdings umstritten, da die bloße Mehrbelastung,

die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung einer Pfändung entsteht, als Kündigungsgrund nicht zu rechtfertigen ist¹. Außerdem sind die Arbeitgeber bei Arbeitskräftemangel gezwungen, auch gepfändete Arbeitnehmer einzustellen. Die Frage auf dem Einstellungsbogen hat dann nicht den Zweck, gepfändete Arbeitnehmer aus dem Bewerberkreis auszuschalten, sondern sie zu erkennen und schon bei der Einstellung vorbeugend die Auswirkungen der Lohnpfändungen zu beschränken oder zu beseitigen. Bei besonders ungünstigen Arbeitsmarktsituationen kommt es sogar vor, daß der Arbeitgeber die der Lohnpfändung des Arbeitnehmers zu Grunde liegenden Schulden übernimmt oder kreditiert, um dem neu eingestellten Arbeitnehmer einen unbelasteten Start zu ermöglichen. Er wird dann aber gerade auf diese Arbeitnehmer in der folgenden Zeit sein besonderes Augenmerk bei den betriebspolitischen Gegenmaßnahmen richten.

In der Praxis wird als weitere Maßnahme die Androhung angewendet, daß sämtliche Kosten der Pfändungsbearbeitung, insbesondere die der Überweisung dem Arbeitnehmer in Rechnung gestellt werden. Da die gesetzlichen Vorschriften nur die Überwälzung der Überweisungskosten zulassen², diese aber nur einen sehr geringen Teil der Pfändungsbearbeitungskosten ausmachen, handelt es sich hier um eine Drohung, hinter der nichts steht, die aber in der Regel deswegen ihre Wirkung nicht verfehlt, weil der Inhalt der Lohnpfändungsbestimmungen überwiegend unbekannt ist. Sie widerspricht den hier vertretenen Prinzipien der Betriebspolitik und ist deswegen abzulehnen.

Schließlich können jüngste Bestrebungen, deren ursprünglicher Zweck in der Rationalisierung der Lohnerrechnung und Lohnauszahlung liegt, auf die Lohnpfändungen positiv wirken; Die Umstellung der Lohnzahlung auf die monatliche Frist. Bisher fallen beim Arbeiter Lohnzahlung und Fälligkeit der Teilzahlungsraten auseinander, was oft genug ein Grund dafür ist, daß der Arbeiter am Ende des Monats, wenn die Rate fällig wird, nicht liquide ist. Mit der monatlichen Lohnzahlung fallen die relevanten Termine zusammen, und der Arbeitnehmer kann vom verbleibenden Resteinkommen leichter seine monatlichen finanziellen Dispositionen treffen. Erfahrungen, welche Wirkung durch diese Umstellung auf die Häufigkeit der Lohnpfändung erzielt wird, liegen allerdings bis jetzt nicht vor.

1) Oehmann a.a.O.

2) Siehe Seite 28 und Oehmann, a.a.O.

2. Maßnahmen gegen die Folgen

Im Gegensatz zu dem im vorausgehenden Abschnitt erörterten Teil der speziellen Betriebspolitik setzen die folgenden Maßnahmen die Kenntnis der Auswirkungen des betrieblichen Lohnabzugs, wie sie bei der Darlegung der betrieblichen Situation ¹ entwickelt wurden, voraus. Da aber der betriebliche Lohnabzug und seine Ursachen nur ein Symptom der relevanten Bestandteile der betrieblichen Struktur ausmachen, die Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers andererseits gegen diese Bestandteile generell gerichtet sind, geht die Bedeutung der Maßnahmen gegen die Folgen über die Auswirkungen des betrieblichen Lohnabzugs hinaus. Es handelt sich um allgemeine betriebspolitische Handlungen, die unter dem speziellen Gesichtspunkt der betriebspolitischen Gegenmaßnahmen gegen die gesetzliche Indienstnahme gesehen werden müssen.

a) Spezielle Anwendung der Unfallschutzbestimmungen

Die Bedeutung des betrieblichen Lohnabzugs für die Unfallhäufigkeit wurde bereits erkannt ². Die Unfälle als Folgen des betrieblichen Lohnabzugs haben ihre Ursache nicht in einer Verletzung der Unfallschutzbestimmungen, sondern in psychologischen und soziologischen Tatbeständen. Die betriebspolitischen Gegenmaßnahmen haben das zu berücksichtigen.

Außer den allgemeinen Unfallverhinderungsmaßnahmen wie Schutzvorrichtungen, innerbetriebliche Werbung u. a. konnten in der Praxis keine wirkamen speziellen Maßnahmen ermittelt werden. Zum Teil wird versucht, durch Anbringen neuer Unfallverhütungspakate am Lohnzahlungstag oder durch Ausgabe von Lohnstützen die mit entsprechenden Hinweisen versehen sind, den am Lohnzahlungstag besonders deutlichen Zusammenhang zwischen betrieblichem Lohnabzug und Unfallquote ³ abzuschwächen. Der Arbeitnehmer würde durch diese plastischen Hinweise zum kritischen Zeitpunkt aufgeschreckt und zum Nachdenken und zur Konzentration angeregt. Abgesehen davon, daß der Erfolg dieser Maßnahmen in der Praxis bisher nicht nachgewiesen werden konnte, scheint er doch zum mindesten sehr zweifelhaft zu sein.

1) Siehe Seite 135 ff.

2) Siehe Seite 161 ff.

3) Siehe Seite 161 ff.

Andere Betriebe, die für vermiedene Unfälle Prämien ausgeschrieben haben, weisen immer wieder auf den engen Zusammenhang zwischen Lohnpfändung und Unfallhäufigkeit hin. Da die Prämie nach der Unfallhäufigkeit einer Betriebsgruppe berechnet wird, also von allen Mitgliedern dieser Gruppe abhängig ist, kommt es vor, daß der gepfändete Arbeitnehmer an sozialer Geltung verliert und sich deswegen bemüht, Pfändungen zu vermeiden.

b) Spezielle Anwendung der Methoden der Kontrolle der Anwesenheit und der Arbeitsleistung

Der betriebliche Lohnabzug, insbesondere die Lohnpfändung wirkt sich auf die Krankheitshäufigkeit und die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aus¹⁾. Sie ist nur eines der Symptome. Jeder Betrieb hat Kontrollorgane, die dieses betriebswirtschaftliche Datum in Frage zu stellen versuchen, die auch ihre Kontrolle hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Lohnpfändung und diesen beiden Folgen vornehmen. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme hängt von der Art ihrer Durchführung ab. In unveröffentlichten Angaben von Firmen wird darauf hingewiesen, daß ein Absinken der Arbeitsleistung ebenso wie ein Ansteigen der Krankheitshäufigkeit durch aufmerksame Kontrolle verhindert werden kann. Es ist weder Aufgabe dieser Arbeit, die Methoden der Kontrolle zu erörtern, noch kann diese Maßnahme allein zu positiven Ergebnissen führen. Es wurde vielmehr festgestellt, daß die betreffenden Betriebe durch innerbetriebliche Meinungsbildung immer wieder darauf hinweisen, daß solche Kontrollen durchgeführt werden und wirksam sind, im Zusammenhang damit aber auch, daß eine solche Reaktion der Arbeitnehmer für diese selbst von Nachteil ist.

Ferner wird die Wirksamkeit der generellen Kontrollmaßnahmen - und hier wird wieder ein Übergang zu den individuellen Maßnahmen gefunden - dadurch erhöht, daß man sie durch persönliche Heilungsmaßnahmen ergänzt. Dies gilt insbesondere für das Gebiet der Lohnpfändungen. Der Meister oder sonstige unmittelbare Vorgesetzte wird bei Eingang eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses informiert und auf die besondere Aufmerksamkeit gegenüber dem gepfändeten Arbeitnehmer aufmerksam gemacht. Auf die als automatische Gegenmaßnahme wirkende Situation bei Gruppenakkord und Bandarbeit wurde weiter oben schon hingewiesen.²⁾

1) Siehe Seite 147 und Seite 152

2) Siehe Seite 149

c) Lohndifferenzierung nach dem Nettoentgelt

Schließlich sind noch einige kritische Überlegungen zu der Frage anzustellen, ob die Schwierigkeiten, die durch die Verschiebung der betrieblichen Lohnstruktur aus Gründen des betrieblichen Lohnabzugs¹ entstehen, durch betriebspolitische Maßnahmen beseitigt oder verkleinert werden können. Das würde bedeuten, daß die ursprünglich auf Bruttoentgelten aufgebaute Lohnstruktur nach Nettobeträgen orientiert werden soll. Diese Frage ist hinsichtlich der Lohnpfändungen belanglos. Die Berücksichtigung des Lohnabzugs für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherungsbeiträge würde ein Ausweiten sozialer Gesichtspunkte in der betrieblichen Lohnstruktur bedeuten, da ein wesentlicher Grund für die Abweichungen die verschiedenen Steuerklassen bzw. Freibeträge für Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen sind, die ihrerseits im wesentlichen ihre Ursache in sozialen Tatbeständen haben. Diese Möglichkeit kommt nicht in Frage, da die Lohnstruktur dann zu sehr von außerbetrieblichen Gesichtspunkten getragen würde.

Eine andere Frage ist, ob nicht durch Steuerfreiheit von Überzeitzuschlägen - das ist kein betriebswirtschaftliches Problem - oder Gewährung von Nettoszuschlägen für Überzeiten die Kurve der Entgelte ihr altes Bild bekommen kann. Eine bloße Erhöhung der Bruttozuschläge kommt deswegen nicht in Frage, weil nicht die absolute Höhe des Mehrverdienstes, sondern die Relation zwischen Bruttomehrverdienst und Nettomehrauszahlung die Ursache des Problems darstellte. Bei einer Gewährung von Nettoszuschlägen muß der Arbeitgeber die Abzüge für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Sozialversicherung übernehmen, wie es bei der Erörterung der Besteuerung von Nettoeinkommen zu sehen ist². Diese Maßnahme bedeutet für den Arbeitgeber allerdings eine erhebliche Mehrbelastung, deren Kosten mit den Vorteilen, die die Ausschaltung der genannten Schwierigkeiten mit sich bringt, abzuwägen sind.

III. Heilungsmaßnahmen

Die gesetzliche Indienstnahme des Betriebes mit Lohnsteuer- und Lohnpfändungsaufgaben und die daraus erwachsenden Auswirkungen sind ein generell

1) Siehe Seite 136

2) Siehe Seite 68

auftretendes betriebliches Datum, dessen Wirkungsgrad einzuschränken Aufgabe der erörterten betriebspolitischen Vorbeugungsmaßnahmen ist. Selbst wenn es dem Betrieb gelungen ist, die Wirkungen zu mindern, wird er sie niemals ganz ausschalten können. Die Betriebspolitik hat sich deshalb außerdem mit der Beseitigung der Auswirkungen zu befassen. Sie hat diesmal konkrete betriebliche Situationen im Auge, von denen bestimmte Arbeitnehmer betroffen sind, die in der Regel insgesamt nur einen Bruchteil der gesamten Arbeitnehmerschaft ausmachen. Die Betriebspolitik kann, deswegen wesentlich stärker auf die Einzelperson des Mitarbeiters abgestellt werden.

1. Köppelung von Vorbeugungs- und Heilungsmaßnahmen

Die betriebspolitischen Maßnahmen lassen sich nicht streng in Vorbeugungsmaßnahmen und Heilungsmaßnahmen unterteilen, vielmehr sind die Grenzen flüssig. Zum Teil bedeutet das Festlegen betriebspolitischer Grundsätze eine Maßnahme der Vorbeugung, ihre individuelle Anwendung auf den konkreten Fall eine Heilungshandlung. Das kann darin liegen, daß die Maßnahme im Grunde therapeutisch ist; dann ist ihre Anwendung ordnungsgemäß. So ist z.B. die Institution der Lohnsteuerberatung eine vorbeugende Maßnahme, ihre Anwendung auf kritisierende Arbeitnehmer dagegen heilend. Das betriebspolitische Prinzip kann aber auch eigentlich auf Vorbeugung gerichtet sein, aber durch verspätetes Anwenden nur der Heilung schon eingetretener Situationen dienen, so wenn die Methoden der innerbetrieblichen Meinungsbildung erst dann angewendet werden, wenn die Auswirkungen, die verhindert werden sollten, bereits eingetreten sind. Schließlich können betriebspolitische Grundsätze - und das ist die Regel - vorbeugende und heilende Maßnahmen beinhalten. In erster Linie sollen die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstrafe verhindert werden. Da diese jedoch nicht völlig ausgeschlossen werden können, will dieselbe Maßnahme in einzelnen Fällen heilen. Die Anwendung der Unfallschutz- und der Krankheitskontrollmaßnahmen dient grundsätzlich genereller Verhütung. Wenn aber der Gefändete von einem Arbeitsplatz mit höherem Unfallgrad zu einem mit niedrigerem versetzt wird¹, wenn die Kontrollen der Arbeitsleistung und Krankheit bei einem Gefändeten verstärkt werden und dieser darauf hingewiesen wird, dann handelt es sich um eine Individualisierung der Vorbeugungsmaßnahmen, die regelmäßig teilweise mit Heilungsmaßnahmen gekoppelt sind.

1) Anwendbar auf das Beispiel in Neuloh, Ruhe, Graf, Rüssel, Mausolff,
Der Arbeitsunfall und seine Ursachen, a.a.O. S. 336

In der Regel bedeutet die Koppelung von Heilungs- und Vorbeugungsmaßnahmen die Beseitigung schon eingetretener und die Vermeidung noch drohender Auswirkungen. Die Auswirkungen treten also zu verschiedenen Zeitpunkten in verschiedener Stärke auf. Die folgenden Heilungsmaßnahmen können nicht von einem konstanten Zeitpunkt und von konstanter Wirkungsstärke ausgehen, da diese Tatbestände objektiv nur sehr schwer zu ermitteln sind. Sie gehen vielmehr von einem bestimmten, objektiv erkennbaren Tatbestand aus, der in der Regel mit einer eintretenden oder schon eingetretenen Folge verknüpft ist; dem betrieblichen Lohnabzug.

2. Heilungsmaßnahmen gegen unverschuldet Gefändete

Die Einbehaltung von Entgeltsbeträgen zum Zwecke einer eingegangenen Lohnpfändung ist für den unverschuldet Gefändeten, wie er oben entsprechend dem Erfordernis der betrieblichen Praxis definiert wurde¹, die Folge einer Situation, an der er zwar rechtlich schuld ist, die für ihn aber gleichzeitig das Zugestehen mildernder Umstände erforderlich macht, da die eigentliche Ursache nicht in seiner Person begründet liegt. Die Person eines Familienmitgliedes - insbesondere der Ehefrau -, die Überredungsgabe eines Vertreters oder höhere Gewalt haben diese Situation verursacht. Entscheidend für die betriebspolitischen Überlegungen des Arbeitgebers ist die Überzeugung seines Arbeitnehmers, daß er an der Lohnpfändung unschuldig ist, und die daraus resultierende psychologische Wirkung, deren Bedeutung für die betriebswirtschaftliche Problematik schon gezeigt wurde. Es kann weiter unterstellt werden, daß der Mitarbeiter bei entsprechend sachlicher und individueller Behandlung Bereitschaft zeigt, seine Schulden möglichst schnell abzuführen und eine Wiederholung der Lohnpfändung zu vermeiden. Diese Tatsachen erfordern Diskretion und Verständnis. Die Gegenmaßnahmen sind Bestandteil der sozialen Betriebspraxis.

Bei Eingang des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses wird der gepfändete Arbeitnehmer sachlich auf die juristische Situation aufmerksam gemacht, besonders darauf, daß er Schuldner des Pfändungsbetrages und der Pfändungskosten ist, ferner daß der Betrieb sich der Verpflichtung, die Pfändung abzuwickeln, nicht entziehen kann und daß er auch auf die Höhe des einzubehaltenden Betrages keinen Einfluß hat. Diese sachliche Aufklärung dient der Beseitigung von Mißverständnissen und Widersprüchen, da der Arbeitnehmer oft über die Rechtslage nicht Bescheid weiß.

1) Siehe Seite¹⁶⁸

Darüber hinaus wird der Arbeitnehmer auf verschiedene Folgen aufmerksam gemacht, die ihm schaden und die der Betrieb gleichzeitig nicht gerne sieht: Krankheitshäufigkeit, Unfallgefahr, Sinken der Arbeitsleistung u. a. Der Betrieb kann in der Regel davon ausgehen, daß das Aufzeigen der Zusammenhänge genügt, um die entsprechende Wirkung zu erzielen, da der gute Wille des Arbeitnehmers vorausgesetzt wurde.

Diese betriebspolitischen Maßnahmen können verschiedene Ausgestaltungen erfahren. In einem Fall hatte der Versuch, bei Eingang von Lohnpfändungen durch einen der Lohntüte beigelegten Hinweis, daß derartige Lohnpfändungen unerwünscht seien, keinen Erfolg gebracht. Die betreffende Firma ging daraufhin dazu über, diese Hinweise persönlich zu geben und sie mit sachlichen Aufklärungen zu verbinden. Der Erfolg war die zahlenmäßige Senkung der Lohnpfändungen um die Hälfte.¹

In einem zweiten Fall hatte eine Firma bisher die Lohnpfändungen nach der gesetzlichen Pflicht abgewickelt, ohne zu versuchen, einen Einfluß auf die Arbeitnehmer auszuüben. Erst als die Krankheitshäufigkeit als Folge der Pfändungen stark anstieg, wurden die betroffenen Arbeitnehmer persönlich angesprochen. Auch hier stellte sich der Erfolg erst dann ein, als man von der schriftlichen Methode, die zunächst eingeführt worden war,² abkam und zu einer individuellen, persönlichen Einflußnahme überging.

Damit soll gesagt werden, daß die Wirksamkeit der betriebspolitischen Maßnahmen gegenüber Gepfändeten in der Individualisierung begründet liegt. Die persönliche Ausgestaltung hat gegenüber unverschuldet Gepfändeten noch ihre besondere Bedeutung. Sie berücksichtigt als Bestandteil der sozialen Betriebspolitik die Person des einzelnen, unverschuldet gepfändeten Arbeitnehmers. Wer im einzelnen diese Funktion übernimmt, entscheidet sich von Fall zu Fall. Unter Berücksichtigung der Organisationsgrundsätze ist der unmittelbar Verantwortliche wenigstens heranzuziehen. Die eigentliche Funktion ist allerdings einer Spezialabteilung zu übertragen. Dabei ist die Personal- oder Sozialabteilung dem Lohnbüro und der Kassenstelle vorzuziehen. Im ersteren Fall wird die Maßnahme weit eher als Bestandteil der Personal- und Sozialpolitik betrachtet, während sie sich bei den letzteren Stellen auf die

1) Sozialbericht der Hüttenwerke Oberhausen für das Geschäftsjahr 1955/56
S. 42

2) Unveröffentlichte Firmenangabe

Behandlung formeller Probleme beschränkt. Die Entscheidung ist unter dem Gesichtspunkt der Persönlichkeit zu fällen, die für die Durchführung der Maßnahme in Frage kommt. Dasselbe gilt für die Beantwortung der Frage, wie weit die Diskretion gegenüber unmittelbaren und mittelbaren Vorgesetzten eingehalten werden soll. Wenn man den Arbeitnehmer und seine persönliche Situation im Auge behält, läßt sich eine wirkungsvolle und gerechte Ausgestaltung der Maßnahme finden.

Durch verschiedene Härtefälle veranlaßt, haben Betriebe ihre betriebspolitischen Heilungsmaßnahmen institutionell festgelegt. Am weitesten verbreitet ist die Vergabe von Darlehen bei Vorliegen eines Notfalles, wie er bei unverschuldeter Pfändung eintritt. An die Voraussetzungen für die Gewährung eines solchen Kredites werden allerdings strenge Maßstäbe gelegt¹. Sie sollen verhindern, daß die als betriebspolitische Maßnahme gegen die Lohnpfändungen gedachte Kreditierung nicht für andere Zwecke mißbraucht wird und daß keine unwürdigen Arbeitnehmer in den Genuß dieser freiwilligen sozialen Leistung kommen. Verschiedene Betriebe arbeiten auf diesem Gebiet sogar mit Kreditinstituten zusammen. Ein besonderes Verfahren haben sich die Philips-Werke in Eindhoven/Holland ausgedacht². Sie erklären sich bereit, den geschuldeten Betrag zu übernehmen und die Gläubiger auszuzahlen unter der Bedingung, daß der verschuldete Werksangehörige damit einverstanden ist, daß 1/5 der tragbaren wöchentlichen oder monatlichen Rückzahlungsraten, die am Arbeits-einkommen einbehalten werden, zusätzlich zu seinen Gunsten auf ein gesperrtes Sparkonto eingezahlt wird. Die Abzahlung dauert dadurch zwar um 20 % der Frist länger, dem gepfändeten Arbeitnehmer soll aber gleichzeitig gezeigt werden, wie er in Zukunft eine größere Anschaffung finanzieren soll..

Schließlich zwingt auch das Gesetz den Arbeitgeber, in manchen Härtefällen sozial zu handeln. Wird die Entlohnung in Form von kurzfristigen Abschlagszahlungen und längerfristigen Abrechnungen durchgeführt und sind zum Zeitpunkt des Zugangs einer Lohnpfändung schon Vorschüsse geleistet, so gilt der Lohn als erfüllt; diese Beträge unterliegen also nicht mehr der Pfändung. Entscheidend für die Höhe des einzubehaltenden Betrages ist aber das Einkommen des gesamten Auszahlungszeitraumes (§§ 850c, 850d ZPO), die schon ausgezahlten Beträge sind also mitzurechnen³. In solchen Fällen kann es sein,

1) Siehe z.B. in "Der Waldhöfer", Werkzeitschrift der Zellstoff Waldhof AG Wiesbaden Jahrg. 1954 Heft 3

2) Zeitschrift Mensch und Arbeit Jahrg. 1957 S. 90

3) LAG Düsseld., Urt. v. 7.10.55-4 Sa 325/55 i. Betrieb Jg. 1957 S. 250

daß mit zwei oder drei Vorschußzahlungen die pfändungsfreie Grenze bereits überschritten ist und dem Arbeitnehmer kein Lohn mehr ausbezahlt werden darf. Die dabei entstehende Härte erfordert die Hilfe des Arbeitgebers, der in Form eines Darlehens oder Vorschusses auf den neuen Zeitraum die Notlage überbrücken kann.

Diese Maßnahmen sind sehr verschieden von denjenigen, die gegen die zweite Kategorie der Gepfändeten, die verschuldet Gepfändeten, gerichtet sind.

3. Heilungsmaßnahmen gegen verschuldet Gepfändete

Die verschuldet Gepfändeten unterscheiden sich von den unverschuldet Gepfändeten in einigen wesentlichen Merkmalen. Zunächst tritt neben die rechtliche Schuld eine moralische, die entweder in einer groben Fahrlässigkeit bei den finanziellen Dispositionen des Arbeitnehmers liegt oder in einer bewußten Handlungsweise, nämlich den Betrieb als Finanzabwicklungs- und Finanzierungsinstitut zu sehen. Für diese Arbeitnehmer gibt es keine mildernden Umstände. Sie sind vielmehr für ihre Handlungsweise voll verantwortlich. Zum zweiten besteht bei solchen Arbeitnehmern in der Regel kein kausales Ursache-Folge-Verhältnis zwischen Lohnpfändung und den auf den Betrieb wirkenden Folgen, da beide ihre gemeinsame Ursache in der Person des Gepfändeten und dessen Charakter haben. Heilungsmaßnahmen, wie sie für die unverschuldet Gepfändeten angewendet werden, bleiben diesmal wirkungslos. Die Beeinflussung des Charakters mit betrieblichen Methoden ist zumindest überwiegend unmöglich. Schließlich ist die ausdrückliche Kritik nicht durch sachliche Unkenntnis oder durch echtes Ungerechtigkeitsgefühl bedingt, sondern eine wohlüberlegte Maßnahme mit dem Zweck, irgendwelche persönlichen Vorteile zu erlangen.

Aus diesen Unterschieden ergibt sich, daß betriebspolitische Gegenmaßnahmen im Sinne einer sozialen Betriebsführung hier nicht angebracht sind. Die betriebswirtschaftliche Aufgabe des Betriebes, die im letzten immer hinter jeder Sozialpraxis des Betriebes steht, verbietet die Anwendung sozialer Grundsätze für solche Arbeitnehmer, sie gebietet sogar aus sozialen Erwägungen den übrigen Arbeitnehmern gegenüber das Anwenden wirkungsvoller, konsequenter Maßnahmen. Die letzten Konsequenzen sind die Bestrebungen des Betriebes, die auf ein Ausscheiden der betreffenden Arbeitnehmer gezielt sind.

Nun vermag aber die bloße Mehrbelastung und Mehrarbeit, die dem Betrieb durch die Abwicklung einer Lohnpfändung entsteht, eine Kündigung des Arbeits-

verhältnisses nicht zu rechtfertigen¹. Auch als sozialer Tatbestand und in ihren vielfältigen Auswirkungen auf die betriebliche Existenz und Situation ist die Lohnpfändung kein Kündigungsgrund. Umso weniger gilt das für die Verschuldung schlechthin, wenn man von einzelnen betrieblichen Positionen, die der betreffende Arbeitnehmer bekleidet, absieht². Der Arbeitgeber muß somit auf anderem Wege Möglichkeiten einer Kündigung suchen. Die schon genannte verstärkte betriebliche Kontrolle der Arbeitsleistung und Krankheit gibt in vielen Fällen Anhaltspunkte, eine ausreichende Begründung für den Ausschluß aus dem Betrieb zu finden. Bei mehrfach Gefpändeten kann auch aus dem Grundsatz der Unzumutbarkeit ein Kündigungsgrund abgeleitet werden; darüber jedoch weiter unten.

Der Zusammenhang zwischen Lohnpfändungen und Fluktuation zeigt, daß in vielen Fällen die Bemühungen des Betriebes um einen Kündigungsgrund überflüssig sind. Gerade die mehrfach Gefpändeten und die mit hohen Pfändungsbeträgen belasteten Arbeitnehmer, deren Aussicht auf baldige Tilgung der Schulden gering ist und sie resigniert haben, ziehen vor, durch Wechsel ihres Arbeitsverhältnisses dem Lohnpfändungsbeschluß zu entgehen, der nur für das Beschäftigungsverhältnis wirksam ist, das zum Zeitpunkt des Zugangs des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses besteht.³

Um den Beweis für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes zu erbringen, werden in solchen Fällen, ohne die Diskretion zu beachten, alle maßgebenden Stellen, vor allem aber der unmittelbare Vorgesetzte und der Betriebsrat informiert. Diese Stellen geben dann von Zeit zu Zeit ihre Beobachtungen der bearbeitenden Stelle durch, die in der Regel in gemeinsamer Besprechung mit dem Gefpändeten und den entsprechenden Abteilungen des Betriebes die Situation klärt und die Kündigung ausspricht. Dabei ist darauf zu achten, daß nicht die Lohnpfändung, sondern ihre Folgen - soweit man sie überhaupt als Folgen ansprechen kann - der eigentliche Kündigungsgrund sind.

Ebenso wie bei der Einstellung ist auch bei Überlegungen über die Ausstellung die Arbeitsmarktsituation zu beachten. Es kann sein, daß der Arbeitgeber aus Mangel an Arbeitskräften eine Kündigung nicht anstrebt, sondern den verschuldet Gefpändeten wie einen unverschuldet Gefpändeten behandelt und die

1) Oehmann, a.a.O.

2) z.B. Gefahr bei Inkassovollmacht wegen Betrugs, vgl. Oehmann, a.a.O.

3) § 850, Abs. IV ZPO

evtl. Wirkungslosigkeit seiner betriebspolitischen Gegenmaßnahmen in Kauf nimmt. Das kann aber nicht die Regel sein, da es sich nach Erfahrungen aus der Praxis nur um vereinzelte Arbeitnehmer handelt und nur sehr selten um qualifizierte Fachkräfte, auf die der Arbeitgeber auf keinen Fall verzichten will.

4. Soziale Auslegung von Lohnsteuerbestimmungen

Ebenso wie die vorausgehenden betriebspolitischen Maßnahmen gegen die Lohnpfändungen setzt die soziale Auslegung der Lohnsteuerbestimmungen voraus, daß sich der betriebliche Lohnabzug irgendwie ausgewirkt hat. Dabei handelt es sich weniger um eine allgemeine Antipathie des Arbeitnehmers gegen dieses Institut, als vor allem um einzelne konkrete Fälle. Ein solcher Fall ist die ausdrückliche Kritik, die bei Lohnerhöhungen, Wegfallen von Freibeträgen und schwierigen Auslegungsfragen entsteht. Die ausdrückliche Kritik ist für den einzelnen Fall Voraussetzung, damit die Heilungsmaßnahme eintreten kann, darüber hinaus aber bedeutet die soziale Auslegung eine generelle Verhaltensweise, die in ihrem Grundsatz auf den konkreten Fall angewendet wird.

Bei der Beurteilung einer lohnsteuerrechtlichen Situation hat sich der Arbeitgeber als Träger einer hoheitlichen Aufgabe im Rahmen des Gesetzes zu bewegen, das von ihm die richtige Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuerbeträge verlangt und grundsätzlich keine Berücksichtigung sozialer Tatbestände zuläßt, soweit sie nicht im Gesetz selbst enthalten sind. Auch der Auslegung ist in der Mehrzahl der Fälle nur ein geringer Bewegungsraum gelassen. Auswirkungen und Kritik, die sich aus Unkenntnis und Mißverständnis gegen den Arbeitnehmer richten, können nur auf dem Wege der sachlichen Aufklärung behandelt werden. Der Arbeitgeber hat keine Ermessensfreiheit, die ihm eine soziale Auslegung zuerkennt, wenn er sie nicht auf eigenes Risiko und auf eigene Kosten vornehmen will.

Tatsächlich hat aber die Verkomplizierung der Lohnsteuerdurchführungsverordnung insbesondere nach 1948 die Anzahl der auf Grund des Gesetzes mehrdeutigen und vor allem von dem im juristischen Denken nicht immer ausreichend geschulten Lohnsteuerbearbeiter mehrdeutbaren Fälle erheblich vermehrt. Darunter werden nicht Meinungsverschiedenheiten zwischen Stpfl. und Finanzamt wegen Unkenntnis des Steuerpflichtigen oder wegen eines Mißverständnisses, ebenso wenig formelle Berechnungsprobleme verstanden wer-

den¹, sondern nur echte Auslegungsfragen. Folgende BFH-Entscheidungen sollen die Problematik zeigen:

1. Beispiel (BFH-Urteil vom 8.3.1957²)

Eine Firma hatte 1952 10 Angestellten eine einmalige Sonderzuwendung von je DM 5000.- gewährt, die sie damit begründete, daß die Angestellten sich beim Wiederaufbau des Betriebes in den Jahren 1949-1951 in besonderer Weise eingesetzt hätten. Sie berechnete die Lohnsteuer nach Abschn. 52, Abs. III, Ziff. 2a LStR 1952 und verteilte den einmaligen Bezug auf die 3 vorausgehenden Jahre. Diese Berechnungsweise wurde vom FA beanstandet. Die einmaligen Bezüge mußten dem Jahr 1952 zugerechnet werden, da die Vorschrift der Verteilung auf 3 Jahre nach der Stellung im Gesetz und dem Wortlaut nur für das Veranlagungsverfahren gilt, während eine entsprechende Regelung für das Lohnsteuerverfahren fehlt. Der BFH hatte trotzdem keine Bedenken, im Wege der Auslegung die Berechnungsweise auch für das Lohnsteuerabzugsverfahren zuzulassen, da die Lohnsteuer keine eigene Steuerart ist, sondern nur eine besondere Berechnungsart der Einkommensteuer.

2. Beispiel (BFH-Urteil vom 3.5.1957³)

Eine Verlagsdruckerei zahlte ihren Arbeitnehmern bestimmte Überstundenzuschläge, ohne Lohnsteuer einzubehalten, da sie die Zuschläge i.S. des § 34a EStG 1951 (§ 32a LStDV 1952) für steuerfrei hielt. Die Firma arbeitet in drei Schichten, die jeweils von 6-14 Uhr, 14-22 Uhr und 22-6 Uhr laufen. Am Freitag übernehmen die Arbeitnehmer der ersten Schicht auch die dritte Schicht. Am Samstag ab 6 Uhr früh und am Sonntag haben sie dann frei. Für die am Freitag übernommene dritte Schicht werden ihnen neben dem normalen Arbeitslohn Zuschläge für Nachtarbeit und Mehrarbeit gewährt. Streitig sind nur die Mehrarbeitszuschläge. Die Vorinstanzen hielten die Mehrarbeitszuschläge nicht für steuerfrei, da nur 48 Stunden gearbeitet wurden. Dagegen machte die Stpfl. geltend, daß die Mehrarbeit allein im Interesse des Betriebes stehe. Die Rechtsbeschwerde hatte trotzdem keinen Erfolg, da die Überstunden nicht auf gesetzlicher oder tarifvertraglicher Grundlage beruhten. Eine vertragliche Vereinbarung aber genüge nicht. In einer

1) z.B. Schlick, Die 9000-Grenze bei den steuerfreien Zuschlägen und die betrieblichen Zuwendungen zur Altersversorgung, in Betrieb Jg. 1957 S. 175

2) VI 32/56 U in Betrieb Jg. 1957 S. 372

3) VI 15/54 U in Betrieb Jg. 1957 S. 858

Stellungnahme von Hartz¹ wird zugegeben, daß die Entscheidung durchaus auch anders hätte lauten können, wenn die Begriffe "Mehrarbeit", "regelmäßige Arbeitszeit", "Gesetz" und "Tarifvertrag" eine andere Auslegung gefunden hätten.

Neben diesen beiden wichtigsten Entscheidungen sind bei der Abzugsfähigkeit bestimmter Beträge für die Zukunftssicherung², der Steuerfreiheit von Gelegenheitsgeschenken³ und der Behandlung von privaten Dienstaufwandsentschädigungen⁴ Auslegungsfragen bekannt geworden, die in Gerichtsentscheidungen geklärt werden mußten.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich bemüht, Auslegungen von gesetzlichen Bestimmungen, mit denen er sich in Meinungsverschiedenheit mit den Finanzbehörden setzt und die er evtl. im Rechtsmittelverfahren durchfechten muß, zu vermeiden. Der einfachste Weg ist eine Verhaltensweise, die sich im Zweifel pro Finanzamt entscheidet, die aber den unterstellten betriebspolitischen Grundsätzen nicht entspricht und deswegen bedenklich ist. Eine weitere Möglichkeit ist die Ausrichtung tatsächlicher Vorgänge nach den gesetzlichen Vorschriften, so daß Auslegungsfragen überhaupt nicht entstehen können. So z.B. hätte die dem BFH-Urteil vom 29.9.1955⁵ zu Grunde liegende Sonderzuwendung, die eine Firma aus Anlaß der Wiedergenesung eines Gesellschafters der Belegschaft gewährte, so begründet werden müssen, "daß sie ihre Wurzel in der Volkssitte oder im Brauchtum hat". Zweifellos hat aber die Abstimmung der tatsächlichen Verhältnisse auf die gesetzlichen Möglichkeiten besonders nach dem Steuerrecht enge Grenzen, da § 6, Abs. I StAnpG den Mißbrauch von Formen und Gestaltungsmöglichkeiten zur Umgehung oder Minderung der Steuerpflicht verbietet.

-
- 1) In Betrieb Jahrg. 1957 S. 858
 - 2) Niedersächsisches FG-Urteil vom 28.6.1956 - VIII 342-344 (55) in Betrieb Jahrg. 1956 S. 1100
 - 3) BFH-Urteil vom 29.9.1955 - IV 231/55 U in Betrieb Jahrg. 1955 S. 1055
 - 4) BFH-Urteil vom 14.1.1954 - IV 23/53 in Betrieb, Jahrg. 1954 S. 206
 - 5) IV 231/55 U in Betrieb Jahrg. 1955 S. 1055

Damit verbleiben dem Stpfl. nur noch 2 Mittel, um auftretende schwierige Auslegungsfragen in ihrer Häufigkeit zu beschränken. Einmal kann er in Verhandlungen und Vereinbarungen mit den Finanzbehörden strittige Fragen verbindlich klären und zweitens muß er sich eines Fachmannes bedienen, der die Rechtssystematik beherrscht und - auf das Steuerrecht bezogen - neben der Volksanschauung und der Entwicklung der Verhältnisse vor allem den Zweck und die wirtschaftliche Bedeutung der Steuergesetze zu beurteilen vermag (§ 1 StAnpG).

Das Auslegungsproblem ist aber nicht in allen Fällen damit gelöst, daß man es umgeht. Vielmehr darf nicht die Kritik des Arbeitnehmers vergessen werden, der der Arbeitgeber bei einseitiger Würdigung der Tatbestände zu Gunsten des Fiskus ausgesetzt ist. In diesen Situationen zeigt sich besonders deutlich die schwierige Doppelstellung des Arbeitgebers, der auf der einen Seite als Vertreter des Staates dem Arbeitnehmer als Steuereinnahmer gegenübertritt und auf der anderen Seite aus seiner Stellung als Arbeitgeber Fürsorgepflichten hat. Beide Interessenten, der Staat und der Arbeitnehmer sanktionieren ihre Ansprüche auf ihre Weise: Der Staat mit den steuerrechtlichen Haftungsbestimmungen, der Arbeitnehmer mit einer Reihe von Reaktionen, die sich auf den Betrieb negativ auswirken.

Der Arbeitnehmer ist noch weit weniger als der Arbeitgeber bzw. die von ihm beauftragte Stelle in der Lage, solche Auslegungsfragen sachlich zu erörtern. Er verläßt sich in dieser Angelegenheit auf seinen Betrieb und erwartet, daß seine Lohnsteuerangelegenheiten von diesem in seinem Interesse vertreten werden. Das bedeutet in den meisten Fällen, daß er solche Grenzfälle nur dann als richtig und gerecht entschieden betrachtet, wenn das Ergebnis zu seinen Gunsten ausgefallen ist. Er hat nur dann die Überzeugung, daß seine Lohnsteuerangelegenheiten in guten Händen sind, wenn der Arbeitgeber sich in seinen Überlegungen dahingehend bemüht. Diese Notwendigkeit, die sehr deutlich die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstrafnahme des Arbeitgebers mit dem Lohnsteuereinzug zeigt, wie sie der Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen nicht erkennen läßt, wird in der Praxis nur teilweise erkannt. Aber eine Reihe von obersten Gerichtsentscheidungen haben gezeigt, daß sich doch manche Arbeitgeber einer sozialen Auslegung befleißigen; denn sonst könnte es ja nicht zu einem gerichtlichen Verfahren kommen. So hat der Arbeitgeber in dem dem BFH-Urteil vom 8.3.1957¹ zu Grunde lie-

1) VI 32/56 U in Betrieb Jahrg. 1957 S. 372

genden Tatbestand gegen die geltende Rechtsprechung gehandelt, auf die sich die Finanzverwaltung stützte, da die dort relevanten Einkünfte nur auf das Veranlagungsverfahren, nicht dagegen auf das Lohnsteuerverfahren anwendbar sind. Der BFH hat ihm im Wege der Auslegung Recht gegeben, aber der Arbeitgeber konnte dieses Urteil trotz eigener Überzeugung nicht erwarten. In einer Anmerkung von Hartz zu einem anderen BFH-Urteil¹ wird festgestellt, daß sich das Urteil zwar mit der Auffassung der Finanzverwaltung deckt, daß es aber ebenso hätte anders lauten können. Auch in diesem Fall hatte ein Arbeitgeber eine Vorschrift nach eigener Überzeugung gegen die herrschende Verfahrensweise ausgelegt, ohne allerdings beim Durchfechten vor den gerichtlichen Instanzen erfolgreich zu sein. Die Praxis der Rechtsprechung in dieser speziellen Angelegenheit zeigt eine Vielzahl ähnlich gelagerter Fälle, in denen der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften entweder als Gegenmaßnahme gegen die im konkreten Fall vorliegende Kritik oder ganz generell aus einer Verhaltensweise heraus die Interessen seiner Arbeitnehmer vertreten hat. Vermutlich wird eine weit größere Anzahl sozialer Auslegungsfälle in Lohnsteuerangelegenheiten überhaupt nicht bekannt, da sie entweder von der Finanzverwaltung anerkannt oder nicht entdeckt werden.

Das Problem der Doppelstellung des Arbeitgebers wird dann umgangen, wenn sich der Arbeitgeber für die Lohnsteuerberatung, in deren Zusammenhang Auslegungsfragen gelöst werden, betriebsfremder Personen bedient. In der Praxis wird von dieser Möglichkeit besonders durch Hinzuziehen von Beamten der Finanzverwaltung vor Erstellung des Lohnsteuerjahresausgleichs Gebrauch gemacht. Diese Beamten haben keine Veranlassung und kein Interesse, Lohnsteuervorschriften sozial auszulegen. Bei allem Vorteil besserer Sachkenntnis darf nicht vergessen werden, daß die soziale Auslegung als betriebspolitische Gegenmaßnahme dadurch an Wirkung verlieren kann.

Bei der sozialen Auslegung bewegt sich der Arbeitgeber - wenigstens nach seiner Meinung - im Rahmen des Gesetzes, ohne direkt weitere Belastungen zu Gunsten seiner Arbeitnehmer auf sich zu nehmen, wenn man von dem nicht unerheblichen Risiko absieht, das dadurch entsteht, daß der Arbeitgeber seine Meinung u.U. in einem Rechtsmittelverfahren vertreten muß. Aber in folgendem Fall bedeutet das soziale Verhalten des Arbeitgebers darüber hinaus eine freiwillige soziale Leistung, die ihm nicht gesetzlich auferlegt ist: Beim Verzicht auf die Nachforderung von Lohnsteuerbeträgen.

1) BFH-Urteil vom 3.5.1957 - VI 15/54 U in Betrieb Jahrg.1957 S. 858

Der Arbeitnehmer ist Steuerschuldner beim Steuerabzug vom Arbeitslohn, während der Arbeitgeber für die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer haftet (§ 38, Abs. 1 Satz 1 und 2 EStG). Das gilt in gleichem Maße für die Lohnsteuernachforderungen. Beide sind Gesamtschuldner. Die Haftung umfaßt die richtige Berechnung und Einbehaltung der Lohnsteuer, Tatbestände, die der Arbeitgeber beherrscht. Deswegen spricht eine Vermutung dafür, daß der Arbeitgeber haftet, da grundsätzlich er die fehlerhafte Einbehaltung verursacht oder die Abführung der Lohnsteuer versäumt hat. Auch der Vereinfachungsgedanke spricht dafür, daß die Finanzbehörden in der Regel zunächst den Arbeitgeber in Anspruch nehmen. "Es ist leichter, in einem Haftungsbescheid alle Fälle zu erledigen und in einem Rechtsmittelverfahren es nur mit einem Beteiligten zu tun zu haben".¹ In der Praxis machen die Finanzbehörden überwiegend von dieser sie begünstigenden Möglichkeit Gebrauch.

Da der Arbeitnehmer der eigentliche Schuldner ist, hat der durch Lohnsteuernachforderungen in Anspruch genommene Arbeitgeber seinerseits einen Anspruch gegen den Arbeitnehmer. Zwar kann der Arbeitnehmer in den Fällen, in denen der Arbeitgeber oder sein Angestellter schuldhafterweise zu wenig Lohnsteuer einbehalten hat, gegen diesen Anspruch mit einem Schadensersatzanspruch aufrechnen². Aber trotz des reichlich harten Urteils sind diese Fälle in der Minderzahl, was bedeutet, daß der Arbeitgeber grundsätzlich den Regressanspruch verwirklichen kann.

Nicht selten muß der Arbeitgeber aber auch dann auf seinen Anspruch verzichten, wenn der Arbeitnehmer keinen Schadensersatzanspruch geltend machen kann. Der Arbeitnehmer empfindet es als ungerechtfertigte Belastung, aus dem schon aufgebrauchten Arbeitslohn noch nachträglich Steuern zu zahlen. Er sieht in jedem Fall ein Verschulden der Lohnrechnungsstelle. Darüber hinaus liegt aber oft eine tatsächliche Härte vor, für die der Arbeitnehmer nur in den wenigsten Fällen verantwortlich gemacht werden kann.

Diese Tatsachen veranlassen den Arbeitgeber, freiwillig über die juristische Situation hinauszugehen. Zwar verzichten nur die wenigsten Arbeitgeber ganz auf ihren Anspruch, in den meisten Fällen muß aber zum mindesten ein Vorschuß

1) Hartz, Zur Haftung des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren in Betrieb Jahrg. 1957 S. 878

2) LAG Frankfurt/Main, Urteil vom 6.10.1955 - III LA 169/55 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 403

oder ein Darlehen zur Überbrückung gegeben werden. Bei lange zurückliegenden Ursachen verzichten die Arbeitgeber in der Regel auf ihren Anspruch ganz, wenn z. B. eine Lohnsteueraußenprüfung den Fehler aufgedeckt hat.

Mit diesen Maßnahmen kann der Arbeitgeber in seinen Arbeitnehmern das Gefühl wecken, daß deren Lohnsteuerangelegenheiten in guten Händen liegen. Er trägt etwas bei zur Erhöhung des Wirkungsgrades der betriebspolitischen Maßnahme der sozialen Behandlung von Lohnsteuervorschriften. Die Gegenmaßnahme, die über die gesetzliche Indienstnahme hinaus geht, bringt eine weitere Belastung für den Arbeitgeber mit sich, die nur noch am Rande erwähnt werden soll. Durch den Verzicht seines Anspruchs gewährt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer indirekt ein zusätzliches Einkommen, das seinerseits wiederum der Lohnsteuer unterliegt¹. Um die Wirksamkeit der Maßnahme zu erhalten, muß der Arbeitgeber auch die Lohnsteuer (und die gesetzlichen Sozialleistungen) zu seinen Lasten übernehmen.

1) Runniger, Zur Versteuerung von Lohnsteuernachforderungen, in Betrieb, Jahrg. 1957 S. 413

V. KAPITEL

LEISTUNGEN UND ANSPRÜCHE AUF GEGENLEISTUNGEN AUS DER GESETZLICHEN INDIENSTNAHME

A. Die gesetzliche Indienstnahme - eine Leistung

In den Kapiteln III und IV wurden die Auswirkungen der gesetzlichen Inanspruchnahme des Betriebes für die hoheitlichen Aufgaben der Lohnsteuer- und Lohnpfändungsabwicklung und damit ihre betriebswirtschaftliche Problematik erörtert. Dabei kam zum Ausdruck, daß die Betriebe einmal mit organisatorischen Aufgaben belastet werden und daß darüber hinaus der betriebliche Lohnabzug andererseits Auswirkungen verursacht, die sich in der dargestellten Weise auf das Arbeitsverhältnis und den betrieblichen Produktionsprozess auswirken. Es wurden sowohl die Tätigkeiten aufgezeigt, die dem Arbeitgeber ausdrücklich in den gesetzlichen Bestimmungen übertragen sind, als auch die Situationen, die sich ergeben, ohne unmittelbar auf den Wortlaut gesetzlicher Vorschriften zurückgeführt werden zu können. Beide müssen vom Arbeitgeber verkraftet werden.

Damit erbringt der für hoheitliche Aufgaben in Dienst genommene Arbeitgeber in Erfüllung der ihm auferlegten Pflichten durch Einsatz seiner personellen und sachlichen Betriebsmittel Leistungen. Obwohl in den verschiedenen Indienstnahmegesetzen diese Leistungen nicht eindeutig als solche bezeichnet werden, sind sie der eigentliche Zweck der betreffenden Vorschriften. Der Gesetzgeber zielt primär darauf ab, den privaten Arbeitgeber mit seinen Diensten in Anspruch zu nehmen. Nur aus einigen gesetzlichen Bestimmungen kann aus der Regelung einer Gegenleistung die Inanspruchnahme des Privaten als Zielsetzung des Gesetzes erkannt werden. So sehen die 29. und 45. Durchführungsverordnung zum Umstellungsgesetz vom 18.7.49¹ bzw. vom 23.1.50² pauschal errechnete Umstellungs-Erstattungsansprüche der Geldinstitute gegen die öffentliche Hand vor, wenn diese die tatsächlichen Aufwendungen auch nur teilweise decken³. Auch § 59 des Wertpapierberei-

1) VOBl. BZ. 1949 S. 293, aus Ipsen, a.a.O. S. 147

2) Sammelblatt 1950, S. 79

3) Diese Ausführungen stammen von Ipsen a.a.O. S. 146 ff.

nigungsgesetzes vom 19.8.49¹ gibt den Kreditinstituten als Anmeldestellen das Recht, vom Anmelder Gebühren zu erheben, und den Ausstellern der Wertpapiere die Pflicht, den als Prüfstelle tätigen Kreditinstituten die Aufwendungen zu erstatten, die ihnen durch die Erfüllung ihrer Aufgaben entstehen und angemessen sind. Aber weder die Lohnsteuereinführungsvorschriften noch die Zivilprozessordnung sehen eine solche Gegenleistung für den Arbeitgeber vor oder lassen ihren Zweck, die gesetzliche Indienstnahme, erkennen.

Die vorausgehenden Kapitel haben ferner gezeigt, daß der Arbeitgeber bemüht ist, die Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme durch betriebspolitische Gegenmaßnahmen einzudämmen. Dabei wurde bereits vereinzelt auf die Möglichkeiten des Arbeitgebers hingewiesen, durch Abwälzung der Belastung aus der gesetzlichen Indienstnahme auf Dritte sich derartige Leistungen honorieren zu lassen. Das geschieht in der Regel über die Preisbildung und bedarf keiner besonderen rechtlichen Regelung in den Indienstnahmenvorschriften. Die folgenden, abschließenden Ausführungen sollen nun noch nachweisen, welche rechtlichen Ansprüche dem Arbeitgeber aus seiner durch die gesetzliche Indienstnahme verursachten hoheitlichen Stellung gegeben sind.

B. Ansprüche des Arbeitgebers aus der gesetzlichen Indienstnahme

I. Ansprüche gegen den Arbeitnehmer

Für das Rechtsverhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer, in dessen Interesse verwaltet wird, ist zunächst die Frage interessant, ob die gesetzliche Indienstnahme dem öffentlichen oder dem privaten Recht unterliegt. Ipsen² kommt zu dem Ergebnis, daß "seine Rechtsbeziehungen zu Dritten in ein öffentlich-rechtliches Rechtsverhältnis eingeordnet wurden". Aus dieser Stellungnahme geht die hoheitliche Position des Arbeitgebers und damit der Charakter der Indienstnahme besonders deutlich hervor.

1) WiGBL. 1949 S. 295

2) Es handelt sich um ein rechtliches Dreiecksverhältnis, in dem der Staat der dritte Pol ist

Interessant in diesem Zusammenhang sind aber nicht nur die öffentlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen, sondern auch die privatrechtlichen Ansprüche, die sich für den Arbeitgeber aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen ergeben. Die betrieblichen Auswirkungen der Lohnpfändung müssen dem Arbeitgeber einen Anspruch geben, daß der Arbeitnehmer bei Abschluß eines Ratengeschäftes seine persönlichen finanziellen Verhältnisse genau überprüft. Vor allem aber entsteht aus dem Arbeitsverhältnis nach dem Grundsatz der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber dann ein Anspruch auf Lösung des Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer, wenn bei mehrfach und verschuldet Gepfändeten trotz wiederholter Hinweise, daß der Arbeitgeber den weiteren Eingang von Pfändungsbeschlüssen als mit dem Arbeitsverhältnis nicht mehr vereinbar betrachtet, laufend neue Lohnabtretungen dem Arbeitgeber zugestellt werden, bzw. immer weitere Lohnabtretungen vorgenommen werden und der Arbeitnehmer seinen Betrieb praktisch als sein Finanzierungsinstitut ansieht. Dieser Anspruch ergibt sich m.E. trotz höchstrichterlicher Entscheidung, daß die bloße Mehrbelastung durch die Pfändung eines Arbeitnehmers für die Gesamtbelastung nicht so sehr ins Gewicht fällt, daß sie als Kündigungsgrund gerechtfertigt ist.¹

II. Ansprüche gegen den Gläubiger

Auch der Gläubiger wird in das öffentlich-rechtliche Dreiecksverhältnis eingeschlossen. Allerdings ist auch hier diese Frage nur von sekundärer Bedeutung. Interessanter ist das Problem, ob der Arbeitgeber gegenüber dem Verkäufer eines Ratengeschäftes, mit dem er nur in einem potentiellen Rechtsverhältnis steht², Ansprüche geltend machen kann. Für die betriebswirtschaftlichen Überlegungen ist wesentlich, daß die Ratenkäufe und in Abhängigkeit³ von diesen die Lohnpfändungen in Deutschland immer stärker zunehmen und daß die Verkäufer sich in der Großzügigkeit der Kreditbedingungen gegenseitig überbieten, so daß heute in Deutschland so gut wie alle Güter auf Raten zu kaufen sind.

1) Oehmann, a.a.O.

2) Zwischen Verkäufer und Arbeitgeber entsteht erst dann ein Rechtsgeschäft, wenn der Arbeitnehmer als Schuldner in Zahlungsschwierigkeiten gerät und anschließend sein Einkommen gepfändet wird bzw. wenn der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber an den Gläubiger abtritt.

3) Stehle, a.a.O. S. 341

Die gesetzliche Indienstnahme ist an keine Bedingung geknüpft, d.h. der Arbeitgeber ist durch gesetzliche Indienstnahme auch dann verpflichtet, die Lohnpfändung durchzuführen, wenn der Verkäufer beim Abschluß des Ratengeschäftes jede Sorgfalt vermissen ließ. Obwohl das Handelsgesetzbuch u.a. von der Überlegung ausgeht, daß vom Kaufmann eine bestimmte, gegenüber den anderen Rechtspersonen erhöhte Sorgfalt verlangt werden kann, wird der ohne kaufmännische Sorgfalt vorgehende Verkäufer eines Ratengeschäftes nicht bestraft. Er kann vielmehr auf das Arbeitseinkommen seines Schuldners zurückgreifen. Grundsätzlich besteht dieser primäre Gläubigerschutz zu Recht. Aber für die Fälle, in denen eine Kreditwürdigkeitsprüfung nur nachlässig oder überhaupt nicht durchgeführt wurde, erscheint diese Vorzugsstellung nicht mehr gerechtfertigt. Betriebswirtschaftliche Überlegungen führen vielmehr dazu, dem Arbeitgeber, der nach der Zivilprozessordnung zur Abwicklung von Lohnpfändungen verpflichtet ist und die damit zusammenhängenden Auswirkungen auf sich zu nehmen hat, einen Anspruch zu geben, daß sich der Abschluß von Kaufverträgen auf Konsumentenkredit innerhalb des Rahmens reeller kaufmännischer Gepflogenheiten abwickelt, insbesondere daß die Kreditgeber sich sorgfältig über die Kreditwürdigkeit ihres Vertragspartners informieren. Andernfalls ist zwar die rechtliche Vorzugsstellung des Gläubigers nach geltendem Recht bestimmt, aber aus grundsätzlichen betriebswirtschaftlichen Erwägungen nicht gerechtfertigt.

Die Ansprüche gegen Gläubiger und Schuldner - der Ersatz der Überweisungskosten durch den gepfändeten Schuldner ist ohnehin nicht in Frage gestellt - ergeben sich sämtlich aus der Überlegung, daß der Arbeitgeber eine Leistung erbringt, die ihrer Natur nach betriebsfremd ist. Der Arbeitgeber muß wegen des betriebsfremden Charakters dieser Leistungen ebenfalls einen gewissen Schutzanspruch haben. Im folgenden ist noch auf die für die Überlegungen bedeutsamen Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Staat zurückzukommen.

III. Ansprüche gegen den Staat

Die gesetzliche Indienstnahme bedeutet die Pflicht des Privaten - in diesem Fall des Arbeitgebers - zur Erledigung hoheitlicher Verwaltungsaufgaben. Der Arbeitgeber wird mit dieser Maßnahme Träger öffentlicher Pflichten. § 3b des Reichsleistungsgesetzes gestattet die Entsendung eines privaten Rechtssubjektes in eine hoheitliche Funktion mit der Konsequenz, daß der in Dienst

Genommene sowohl zum Staat als auch zum Dritten in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis steht. Mit den öffentlichen Pflichten ergeben sich eo ipso auch die öffentlich-rechtlichen Rechte. Daran ändert auch das verwaltungsfiskalische Motiv der Entlastung hoheitlicher Stellen nichts. Im Verhältnis zum Staat bedeutet das allerdings nicht, daß der Betroffene gegen die Indienstnahme die üblichen Rechtsmittel gegen lästige Verwaltungsakte, insbesondere die Anfechtungsklage im Verwaltungsstreitverfahren anwenden kann, da diese kraft Gesetzes eintreten. Vielmehr hat er unter den üblichen Voraussetzungen der verwaltungsgerichtlichen Feststellungsklage nur die Möglichkeit, die Rechtsgültigkeit der verpflichtenden Dienstleistungsnorm im Rahmen richterlicher Zuständigkeitsprüfung im Maßstab höherer Normen prüfen zu lassen, so etwa im Hinblick auf Art. 12 GG.

Die besondere Rechtsstellung des durch die gesetzliche Indienstnahme Betroffenen wird an einigen Stellen zu Gunsten des Betroffenen verändert. Interessant ist hier vor allem die Regelung der Lohnsteuerdurchführungsverordnung, die dem Arbeitgeber, der nicht Schuldner der Lohnsteuer ist, den üblichen Rechtsschutz des Steuerschuldners gewährt¹. Zwar wurde durch diese Bestimmung die Besonderheit der gesetzlichen Indienstnahme des Arbeitgebers für Lohnsteuerangelegenheiten verdeckt, da man diese Ausnahmebestimmung als Wesensmerkmal der Lohnsteuerbestimmungen angesehen hat.

Ausgehend von dem Tatbestand, daß die gesetzliche Indienstnahme des Arbeitgebers für diesen eine Leistung darstellt, interessiert innerhalb des Rechtsverhältnisses zum Staat insbesondere die Regelung der Gegenleistung, mit der sich Ipsen ebenfalls eingehend befaßt hat. Weder im Steuerrecht noch in den Lohnpfändungsvorschriften sind Ansprüche des Arbeitgebers auf eine Gegenleistung für die Pflichten aus der gesetzlichen Indienstnahme vorgesehen, vielmehr finden sich solche Ansprüche nur in einzelnen anderen Indienstnahmegesetzen².

Bei der Begründung der gesetzlichen Indienstnahme ist zunächst festzustellen, welche Art von Leistung der Betrieb im Rahmen der Inanspruchnahme erbringt. Handelt es sich um eine Geschäftsbesorgung oder um einen Auftrag, so ist die Gegenleistung in Form einer Entlohnung für Dienstleistungen zu bestimmen. Diese Überlegung versagt indessen, weil die Figur des Zwangs-

1) § 97, Abs. II AO

2) Siehe S. 202

auftrages einen Widerspruch in sich bildet, da jede Beauftragung eine rechts-geschäftliche, nicht hoheitliche Inanspruchnahme beinhaltet. Auch die Subsumierung unter die sog. öffentlich-rechtliche Geschäftsbesorgung kann nicht aufrechterhalten werden, da die gesetzliche Verpflichtung gerade den Zwang zur Erledigung der Aufgaben begründet. Handelt es sich andererseits um die Auferlegung einer öffentlichen Last, so ist für die Gegenleistung entscheidend, ob ein Einzeleingriff und ein besonderes Opfer für den Betroffenen vorliegt. Nur dann wenn die Auferlegung der Aufgaben eine sog. Vorzugslast der betroffenen Privaten darstellte, wären die Betroffenen zu entschädigungsloser Durchführung nicht verpflichtet. Hiervon kann in allen Fällen von übertragenen Steuern und Pfändungen nicht die Rede sein.

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kommen wir mit Ipsen zu folgenden **Schlußfolgerungen**:

1. Eine Begründung des Anspruchs auf Gegenleistung ist nur dann gegeben, wenn nach dem Grundgedanken des Instituts der entschädigungslos zugelassenen allgemeinen öffentlichen Last in Verbindung mit der als Einzeleingriff entschädigungspflichtigen Enteignung und Aufopferung die Last nicht allgemein, sondern als Einzeleingriff auferlegt wird.
2. Eine Gegenleistung kann auf die Tatsache begründet werden, daß es sich um die Erledigung von Aufgaben handelt, die eigentlich öffentlicher Natur sind und die der Staat deswegen aus öffentlichen Mitteln wahrnehmen müßte, wenn er sie nicht aus ihm maßgeblich erscheinenden Gründen anderen Rechtsträgern überantwortet.
3. Die Begründung kann bekräftigt werden durch die Tatsache, daß das Reichsleistungsgesetz eine Gegenleistung für öffentlich-rechtliche Indienstrahmung als eigenständigem Rechtsinstitut grundsätzlich zuläßt, wenn auch nicht vorschreibt.
4. Aus dem im privaten Recht geltenden Grundsatz, daß der Geschäftsbesorger Anspruch auf Ersatz der Verwendungen im weiteren Sinne und dann auch Anspruch auf Vergütung hat, wenn seine Tätigkeit Merkmale einer dienst- und werkvertraglichen Leistung aufweist (§ 675 BGB, § 354 HGB), kann ein Anspruch ebenfalls hergeleitet werden.

5. Entscheidend für die Tatsache, daß trotz der Zulässigkeit einer solchen Gegenleistung keine Verpflichtung des Staates besteht, ist der Inhalt des Art. 12, Abs. II GG. Die grundsätzliche Anerkennung eines staatsfreien Rechts- und Güterbereichs im Rahmen der Art. 1-19 GG gestattet zwar dem Staat nur einen begrenzten Eingriff in diesen Bereich. Die Begrenzung ist jedoch nicht so eng, daß die gesetzliche Indienstrafnahme nicht zugelassen wäre. Diese unterliegt vielmehr dem in Art. 12, Abs. II GG zum Ausdruck gebrachten Verbot einer nicht allgemeinen, d.h. ungleichen Heranziehung privater Rechtspersönlichkeiten. Aus diesem allgemeinen Grundsatz ergibt sich, daß die oben unter 1. und 2. genannten Begründungen für das Ergebnis wesentlich sind.

Inwieweit dieses Ergebnis, das die rechtliche Situation darstellt, gerechtfertigt ist, kann nicht allein mit betriebswirtschaftlichen Argumentationen festgestellt werden. Es sind vielmehr die Gesichtspunkte sämtlicher Disziplinen, die in Betracht kommen, in ihrer Bedeutung gegeneinander abzuwägen. Wie stark dabei die Aspekte der einzelnen Fragestellungen zu bewerten sind, kann hier nicht untersucht werden. Auf jeden Fall dürfen dabei betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte, wie sie in dieser Arbeit vorgetragen wurden, nicht vernachlässigt werden, sondern es sind stärker als bisher bei den vornehmlich juristischen Diskussionen bei der Ausgestaltung weiterer Arten gesetzlicher Indienstrafe betriebswirtschaftliche Fragestellungen zu berücksichtigen. Beispiele solcher Diskussionen sind die im geschichtlichen Teil¹ gezeigte Entwicklung des Lohnsteuerrechtes und die jüngsten Kontroversen um die Kindergeldgesetzgebung.

Wenn man von den grundsätzlichen Ansprüchen der Betriebswirtschaftslehre absieht, die diese an die Wirtschaftspolitik und an die *lex ferenda* stellt, muß man für die geltende Rechtslage feststellen, daß der Gesetzgeber in der gesetzlichen Indienstrafe den Betroffenen (Arbeitgeber) weniger schützt als den Staat, der die Verpflichtungen aus der gesetzlichen Indienstrafe zum überwiegenden Teil mit Zwangsvorschriften sanktioniert hat, so z.B. die Vorschriften über die Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer mit den gesetzlichen Haftungsbestimmungen des § 46, Abs. I Satz 2 LStDV. Ferner sieht er ihn bei der Lohnpfändung im Vergleich zum Gläubiger und zum Schuldner (Arbeitnehmer) als am wenigsten schutzbedürftig. Gründe der Rechtssicherheit und soziale Aspekte überwiegen in der Rechtssystematik die betriebswirtschaftlichen Argumente.

1) Siehe Seite 31

Die Rechtsstellung des Arbeitgebers unterstreicht damit nachdrücklich den Charakter der gesetzlichen Indienstnahme als von außen gesetztes Datum, wie es in den Ausführungen dieser Abhandlung zum Ausdruck gekommen ist. Der Arbeitgeber ist aus dieser Rechtslage heraus gezwungen, die vielfältigen Auswirkungen der gesetzlichen Indienstnahme zu verkraften. Da ihm ferner Ansprüche aus seiner Rechtsstellung nicht gegeben sind, muß er - unter der Voraussetzung wirtschaftlicher Zielsetzung - durch Abwälzung über den Preis und mit Hilfe der betriebspolitischen Gegenmaßnahmen, die im Teil C des IV. Kapitels Gegenstand der Überlegungen waren, den Grad der Auswirkungen senken. Insofern werden im eigentlichen betriebsfremde Tatbestände zum Objekt betrieblichen Denkens und Handelns. Neben die betrieblichen Funktionen tritt die außerbetriebliche, betriebsfremde Hoheitsfunktion.

QUELLENVERZEICHNIS

Bücher und Nachschlagewerke

- Baumgarten, Berufs- und sozialpsychologische Untersuchungen bei Arbeitern, Rascher Verlag Zürich 1956
- Berié - Hentrich, Lohnsteuerrecht, Verlag Franz Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 1955
- Bernsdorf - Bülow, Wörterbuch der Soziologie, Ferdinand Enke Verlag Stuttgart 1955
- Bischoff - Rochlitz, Die Lohnpfändung, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft Heidelberg 1952
- Blomeyer, Zwangsvollstreckung, 2. Aufl. Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1956
- Blümich - Falk, Kommentar zum Einkommensteuergesetz, Verlag Franz Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 7. Aufl. 1955
- Boarmann, Der Christ und die soziale Marktwirtschaft, W. Kohlhammer Verlag Stuttgart 1955
- Böhm, Freiheitsordnung und soziale Frage, in "Grundsatzfragen der Wirtschaftsordnung", ein Vortragszyklus, Verlag Duncker & Humblot Berlin 1953 S. 71 ff.
- Böhm, Der Rechtsstaat und der soziale Wohlfahrtsstaat, in "Grundsatzfragen der Wirtschaftsordnung", ein Vortragszyklus, Verlag Duncker & Humblot Berlin 1953 S. 96 ff.
- Böhrs - Schelsky, Die Aufgaben der Betriebssoziologie und der Arbeitswissenschaften, Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1954
- Bohne, Naturrecht und Gerechtigkeit, in Festschrift für Heinrich Lehmann, Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin, J.C.B. Mohr Verlag Tübingen, J. Schweitzer Verlag Berlin, Verlag Franz Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 1956 S. 3 ff.

- Bühler, Kommentar zur Einkommen- und Körperschaftssteuer, C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München 1956
- Bühler, Steuerrecht, Band II Einzelsteuerrecht, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden 3. Aufl. 1958
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Jahresberichte für folgende Jahre:
1.11.50 - 31.10.51, 1.11.51 - 31.11.52,
1.12.52 - 30.11.53, 1.1.55 - 30.11.55, 1.12.55 - 30.11.56
- Charlier, Kommentar zur Lohnsteuereinführungsverordnung, Forkel-Verlag Stuttgart 1956 mit Ergänzungen
- Dahrendorf, Industrie- und Betriebssoziologie, Sammlung Götschen Band 103, Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1956
- Dirks, Psychologische Faktoren der Berufsarbeit, Verlag für Psychologie Dr. C.J. Hogrefe Göttingen 1957
- Engel, Das Unternehmen zwischen sittlicher Verantwortung und wirtschaftlicher Notwendigkeit, Verlag Herder Freiburg/Brsg. 1956
- Erdmann, Das Betriebsverfassungsgesetz, 2. Auflage, Hermann Luchterhand Verlag Neuwied 1952
- Erfurter Parteitag von 1891 Protokoll des Erfurter Parteitages von 1891, Vorwärts-Verlag Berlin 1891
- Erzberger, Reden zur Neuordnung des Deutschen Finanzwesens, Hobbing-Verlag Berlin 1919
- Evangelisches Soziallexikon, Kreuz-Verlag Stuttgart 1954
- v. Eynern, Soziale Marktwirtschaft, in Festschrift zum 25-jährigen Bestehen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Verlag Duncker & Humblot Berlin 1950 S. 123 ff.
- Fellermeier, Abriß der katholischen Gesellschaftslehre, Verlag Herder Freiburg/Brsg. 1956

- Fischer, Christliche Gesellschaftsordnung und Sozialpraxis des Betriebes, F.H. Kerle Verlag Heidelberg 1950
- Fischer, LSP-LSÖ, Preis und Kosten, 2. Auflage Verlag Quelle und Meyer Heidelberg 1954
- Fischer, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 7. Aufl. Verlag Quelle und Meyer Heidelberg 1957
- Forsthoff, Lehrbuch des Verwaltungsrechts, 1. Band Allgemeiner Teil, 4. Aufl. C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung München und Berlin 1954
- Galperin, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft Heidelberg 1953
- Gaugler, Zusätzliche Sozialleistungen in der betrieblichen Praxis, Gerlach'sche Verlagsbuchhandlung München 1957
- Geck, Soziale Betriebsführung, Verlag W. Girardet Essen 1953
- Goossens, Der Personalwechsel, Frago-Verlag Pöcking 1957
- Goossens, Moderne Unternehmungsleitung, ein Leitfaden zur Verbesserung der Rentabilität, Verlag Moderne Industrie München 1958
- Grochla, Betrieb und Wirtschaftsordnung, Verlag Duncker & Humblot Berlin 1954
- Größe, Der Mensch in der industriellen Fertigung, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden 1957
- Gutenberg, Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft, Scherpe Verlag Krefeld 1957
- Hättich, Wirtschaftsordnung und katholische Soziallehre, Gustav Fischer Verlag Stuttgart 1957
- Heitbaum, Psychologie im Betrieb, Bund Verlag Köln 1951
- Hellpach, Der Sozialorganismus, 2. Aufl. Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1953

- Hellpach, Sozialpsychologie, in Handbuch der Soziologie, herausgegeben von Ziegenfuß, Ferdinand Enke Verlag Stuttgart 1956, S. 290 ff.
- Hengstenberg, Philosophische Begründung des Subsidiaritätsprinzips, in Utz, Das Subsidiaritätsprinzip, Verlag F.H. Kerle Heidelberg 1953 S. 19 ff.
- Henzel, Kosten und Leistung, 3. Aufl. Muth'sche Verlagsbuchhandlung Stuttgart 1957
- Hill, Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft, Polygraphischer Verlag AG Zürich und St. Gallen 1957
- Hische, Arbeitspsychologie, Verlag Weidemanns Buchhandlung Hannover 1950
- Hofstätter, Sozialpsychologie, Sammlung Götschen, Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1956
- Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, 1. Band, 2. Aufl. J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1953
- Hueck-Nipperdey-Tophoven, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Band Kollektivarbeitsrecht, 6. Aufl. Verlag Franz Vahlen Berlin und Frankfurt/Main 1957
- Institut für Sozialforschung, Betriebsklima, eine industrie-soziologische Untersuchung, herausgegeben vom Institut für Sozialforschung, Frankfurt/Main, Europäische Verlagsanstalt Frankfurt/Main 1955
- Ipsen, Gesetzliche Indienstnahme Privater für Verwaltungsaufgaben, in Festschrift für Kaufmann, W. Kohlhammer Verlag Stuttgart 1950, S. 141
- Kalveram, Industrielles Rechnungswesen, Band III. Kostenrechnung, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden 1957
- Keiter, Grundformen gesellschaftlich-kultureller Lebensvorgänge, in Handbuch der Soziologie, herausgegeben von Ziegenfuß, Ferdinand Enke Verlag Stuttgart 1956 S. 716 ff.

- Kosiol, Kalkulatorische Buchhaltung, 5. Aufl. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden 1953
- Küchenhoff, Staatsverfassung und Subsidiarität, in Utz, Das Subsidiaritätsprinzip, F.H. Kerle Verlag Heidelberg 1953 S. 67 ff.
- Lauterbach-Nickl, Das Kindergeldgesetz, Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft Heidelberg 1955
- Leydhecker, Das Sonderarbeitsrecht der Schwerbeschädigten, Heimkehrer, Heimarbeiter, Hermann Luchterhand Verlag Berlin 1953 mit Ergänzungen
- Link, Das Subsidiaritätsprinzip, Verlag Herder Freiburg/Brsg. 1955
- Littmann, Das Einkommensteuerrecht, Kommentar zum Einkommensteuergesetz, 4. Aufl., Fachverlag für Wirtschafts- und Steuerrecht Schäffer und Co. Stuttgart 1954
- Lohnpfändungen, eine Untersuchung des Deutschen Industrie- und Handeltages, Schriftenreihe des Deutschen Industrie- und Handelstages Heft 27
- Lutz, Der Konsumentenkredit, Carl Heymanns Verlag Köln und Berlin 1954
- Mellerowicz, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 3 Bände, Sammlung Götschen, 7. Aufl., Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1952
- Mellerowicz, Kosten und Kostenrechnung, Teil 1 Theorie der Kosten, 3. Aufl. Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1957
- Mellerowicz, Kosten und Kostenrechnung, Band II, 1. Teil Allgemeine Fragen der Kostenrechnung und Betriebsabrechnung, Verlag Walter de Gruyter & Co. Berlin 1958
- Messner, Das Naturrecht, Tyrolia-Verlag Innsbruck und Wien 1950

- Miller-Form , Unternehmung, Betrieb und Umwelt, Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1957
- Monjau, Betriebsverfassungsgesetz, Verlag Dr. Otto Schmidt Köln 1952
- Moxter, Methodische Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre, Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1957
- Müller-Armack, Stil und Ordnung der sozialen Marktwirtschaft, in Lagler-Messner, Wirtschaftliche Entwicklung und soziale Ordnung, Festschrift für Degenfeld-Schonburg, Verlag Herold Wien 1952 S. 27 ff.
- Müller-Armack, Wirtschaftspolitik in der sozialen Marktwirtschaft, in "Der Christ und die soziale Marktwirtschaft," W. Kohlhammer Verlag Stuttgart und Köln 1955 S. 75 ff.
- Nawiasky, Allgemeine Staatslehre, 1. Teil Grundlegung, Verlagsanstalt Benzinger & Co. Einsiedeln und Köln 1945
- Nawiasky, Allgemeine Staatslehre, 2. Teil Staatsgesellschaftslehre, 1. Band, Verlagsanstalt Benzinger & Co. Einsiedeln - Zürich - Köln
- v. Nell-Breuning, Das Subsidiaritätsprinzip als wirtschaftliches Ordnungsprinzip, in Lagler-Messner "Wirtschaftliche Entwicklung und soziale Ordnung", Festschrift für Degenfeld-Schonburg, Verlag Herold Wien 1952, S. 81 ff.
- v. Nell-Breuning, Einführung in die Literatur der katholischen Soziallehre, in Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 1. Jahr, Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1956 S. 127 ff.
- Neue Wege der betrieblichen Unfallverhütung, Heft 5 der Schriftenreihe des Sozialarchivs, Verlag Hoppenstedt & Co. Darmstadt, Essen und Berlin 1954
- Neuloh, Ruhe, Graf, Der Arbeitsunfall und seine Ursachen, Ring-Verlag Rüssel, Mausolff, Stuttgart und Düsseldorf 1957

- Nickisch, Arbeitsrecht, 1. Band Allgemeine Lehren und Arbeitsvertragsrecht 2. Aufl., Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1955
- Osterkamp-Lelonek, Betriebliche Aufwendungen für den arbeitenden Menschen, Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1956
- Pareto, Allgemeine Soziologie, herausgegeben von Gerhard, Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen 1955
- Pirker, Braun, Lutz, Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1955
- Preiser, Die soziale Problematik der Marktwirtschaft, Isar-Verlag München 1951
- Rabbethge, Verfall oder Rettung, Heinrichshofensbuchhandlung Magdeburg 1923
- Rinner, Die Lohnsteuer, Theorie und Technik beim Steuerabzug vom Arbeitslohn, Verlag von Julius Springer Berlin 1929
- Roethlisberger, Betriebsführung und Arbeitsmoral, Westdeutscher Verlag, Köln und Opladen 1954
- Rohwer-Kahlmann und Schröder-Printzen, Schwerbeschädigtengesetz, Kommentar und Rechtsprechung, Loseblattausgabe, Walter Stutz-Verlag München 1954
- Rüstow, Wirtschaftsethische Probleme der sozialen Marktwirtschaft, in "Der Christ und die soziale Marktwirtschaft", W. Kohlhammer Verlag Stuttgart und Köln 1955, S. 53 ff.
- Seitz, Die Persönlichkeit in ihrer betriebspsychologischen Bedeutung, Verlag Helbing & Lichtenhahn Basel 1954
- Selge, Handbuch des Personalvertretungsrechts, Bund-Verlag, Köln-Deutz 1955
- Seyffert, Über Begriff, Aufgaben und Entwicklung der Betriebswirtschaftslehre, C.E. Poeschel Verlag Stuttgart, 4. Aufl. 1957

- Schäfer, Industriebetrieb und Öffentlichkeit vor den sozialen Aufgaben der Gegenwart, Ring-Verlag Stuttgart und Düsseldorf 1956
- Schmalenbach, Kostenrechnung und Preispolitik, 7. Aufl., Westdeutscher Verlag Köln und Opladen 1956
- Schoeck, Soziologie, Verlag Karl Alber Freiburg/Brsg. und München 1952
- Schönke - Baur, Zwangsvollstreckungsrecht und Konkursrecht, Verlag C.F. Müller Karlsruhe 1956
- Schönpflug, Betriebswirtschaftslehre, Methoden und Hauptströmungen, 2., erweiterte Auflage von "Das Methodenproblem in der Einzelwirtschaftslehre", C.E. Poeschel Verlag Stuttgart 1954
- Schröder-Schermer, Maschineneinsatz in der Betriebsbuchhaltung, Erich Schmidt Verlag Berlin 1957
- v. Stackelberg, Grundlagen der theoretischen Volkswirtschaftslehre, 2. Aufl., Verlag von J.C.B. Mohr (Paul Siebeck) Tübingen und Polygraphischer Verlag Zürich 1951
- Tschechemacher, Die Einkommensteuer, in Handbuch der Finanzwissenschaften von Gerloff und Meisel, Verlag von J.C.B. Mohr Tübingen 1927, S. 73 ff.
- Utz, Das Subsidiaritätsprinzip, F.H. Kerle Verlag Heidelberg 1953
- van der Ven, Organisation und Gerechtigkeit, in Utz, Das Subsidiaritätsprinzip, F.H. Kerle Verlag Heidelberg 1953, S. 45 ff.
- Watts, Die psychologischen Probleme in der Industrie, Verlag von Julius Springer Berlin 1922
- Weber Alfred, Einführung in die Soziologie, R. Piper & Co. Verlag München 1955
- Weck, Die Besteuerung des Lohnes an der Quelle, Dissertation Zürich 1951
- Weimar, Die Entstehung der deutschen Lohnsteuer als Entsprechungsform zur modernen Kapitalwirtschaft, Dissertation Basel 1930

- Welty, Herders Sozialkatechismus, Band I Grundfragen und Grundkräfte des sozialen Lebens, Verlag Herder Freiburg/Brsgr. 1951
- v. Wiese, System der allgemeinen Soziologie, 2. Aufl., Verlag Duncker & Humblot München und Leipzig 1933
- Wistinghausen, Soziale Betriebspraxis, Loseblattausgabe, Hermann Luchterhand Verlag Neuwied 1952 mit Ergänzungen
- Zahn, Die Großbetriebe in der Wirtschaftskultur der Gegenwart, in Kölner Zeitschrift für Soziologie, Westdeutscher Verlag Köln und Opladen Jahrg. 1953/54 S. 246 ff.
- Ziegenfuß, Der Mensch als Gesellschaftswesen im Betrieb, Verlag Duncker und Humblot Berlin 1953

II. Aufsätze aus Fachzeitschriften

- Beck, Der Organismus Betrieb, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1952 S. 381
- Beck, Der Betrieb, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jahrg. 1957 S. 537
- Buschmann, Die Anwendung des Kindergeldgesetzes im Betrieb, in Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Hermann Luchterhand Verlag Neuwied und Berlin Jahrg. 1955, S. 42
- Deml, Die bargeldlose Lohnzahlung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 521
- Engelmann, Der Begriff des Sozialen in der Betriebswirtschaft, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1956, S. 228
- Engelmann, Die Betriebswirtschaftslehre an der Wende, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957, S. 33

- Engelmann, Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 700
- Falkenroth, Steuerpflicht vor Auszahlung des Arbeitslohnes, in Betrieb Jahrg. 1954 S. 264
- Fischer, Betriebspolitik und Unternehmensführung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 148, 199, 303, 361
- Gasser, Der Mensch im modernen Industriebetrieb, in Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung Jahrgang 1950 S. 359
- Gasser, Die Koordination der Leitungsorgane als organisatorisches Problem, in Der Österreichische Betriebswirt, Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung Wien Jahrg. 1957 S. 161
- Hartz, Zur Haftung des Arbeitgebers im Lohnsteuerverfahren, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 878
- Henzel, Die Betriebswirtschaftslehre als angewandte Wissenschaft und ihre Aufgaben für die Praxis, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 665
- Herrschel, Vereinbarte Unabtretbarkeit von Lohnforderungen, in Betrieb Jahrg. 1956 S. 713
- Junckerstorff, Über die amerikanischen Business Administration, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jahrg. 1955, S. 473
- Junckerstorff, Die Umwelt der Unternehmung, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1956 S. 219
- Lehmann, Betriebswirtschaftslehre und Betriebssoziallehre, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1951 S. 485
- Leffz, Bargeldlose Lohnzahlung an gewerbliche Arbeiter, in Das rationelle Büro, Verlag Peter Basten Aachen Jahrg. 1957 S. 377
- Linhardt, Der Betrieb als Kapitalanlage oder als lebende Einheit, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jahrg. 1954 S. 257

- Linhardt, Die Betriebswirtschaftslehre, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Jahrg. 1955, S. 129
- Linhardt, Das Objekt der Betriebswirtschaftslehre, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1956 S. 197
- Löffelholz, Der Stand der methodologischen Forschung in der Betriebswirtschaftslehre, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1957 S. 473, 543
- Martin, Die Führung der Personenkonto für Betriebsangehörige in Buchhaltung und Personalbüro, in Betrieb Jahrg. 1956 S. 505
- Mayer, Arthur, Der arbeitende Mensch in unserer Zeit, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1956 S.669
- Mellerowicz, Wirtschaftsordnung und Betriebsordnung in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1950 S. 321, 497
- Mittelbach, Steuerliche Auswirkungen von Gewinnbeteiligungen der Arbeitnehmer, in Betrieb Jahrg. 1953 S. 932
- Monjau, Die Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbeschädigten-gesetz, in Betrieb Jahrg. 1954 S. 1068
- v. Nell-Breuning, Bedürftigkeitsprüfung oder Bedürfnis?
in Sozialer Fortschritt, herausgegeben von der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e.V. Bonn
Jahrg. 1956 S. 8
- v. Nell-Breuning, Zur Sozialreform, Erwägungen zum Subsidiaritätsprinzip, in Stimmen der Zeit, Verlag Herder
Freiburg/Brsg. Jahrg. 1955-56 S. 1
- Oefftering, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Finanzamt beim Lohnsteuerjahresausgleich, in Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht, Verlag Hermann Luchterhand Neuwied und Berlin Jahrg. 1949 S. 23
- Osthold, Der Umfang der Lohnpfändung, in Betrieb Jahrg.57, S. 357
- Quardt, Das Krankengeld in der Lohnpfändung, in Der Betriebsberater Jahrg. 1957, S. 1110

- Runniger, Zur Versteuerung von Lohnsteuernachforderungen, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 413
- Schäfer, Über einige Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1950 S. 678
- Schlick, Die 9000.- Grenze bei den steuerfreien Zuschlägen und die betrieblichen Zuwendungen zur Altersversorgung im Betrieb, in Betrieb Jahrg. 1957 S. 175
- Schmidt, Fr., Der Betrieb im Kreislauf der Wirtschaft, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1950 S. 3
- Schmitt Arnold, Bedarf es einer besonderen Soziallehre innerhalb der Betriebswirtschaftslehre? in Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jahrg. 1950 S. 678
- Schreibmayr, Vereinfachung und Vereinheitlichung der Gehaltsabrechnung und Gehaltszahlung, in Rationalisierung Jahrg. 1954 S. 241
- Schröder, Ein Beispiel rationeller Lohnabrechnung und -verteilung, in Zeitschrift für Organisation, Herausgeber Gesellschaft für Organisation Frankfurt/Main Jahrg. 1955 S. 223
- Stehle, Betriebs- und sozialgerechte Lohnpfändung, in Der Betriebsberater Jahrg. 1956 S. 341
- Steinhaus, Vereinfachte Verarbeitung von Lohnaufschreibungen, in Zeitschrift für Organisation, Herausgeber Gesellschaft für Organisation Jahrg. 1952 S. 83
- Uckermann, Organisation im Lohnverrechnungs- und Zahltagswesen, in Zeitschrift für Organisation, Herausgeber Gesellschaft für Organisation, Jahrg. 1954 S. 178
- Vogt, Grenzen der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gegenüber Betriebsratsmitgliedern gemäß § 37 BetrVG, in Betrieb Jahrg. 1953 S. 378
- Zahn, Die Großbetriebe in der Wirtschaftskultur der Gegenwart, in Kölner Zeitschrift für Soziologie, Westdeutscher Verlag Köln und Opladen Jahrg. 1953-54 S. 246

Folgende Zeitschriften, aus denen die Mehrzahl der Aufsätze entnommen ist, erscheinen in folgenden Verlagen:

Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler Wiesbaden

Zeitschrift für handelswissenschaftliche Forschung: Westdeutscher Verlag Köln und Opladen

Der Betrieb: Verlag Handelsblatt Düsseldorf

Der Betriebsberater: Verlagsgesellschaft Recht und Wirtschaft Heidelberg

III. Werkzeitschriften

T i t e l

Herausgeber (Firma)

Arbeitskamerad	Aluminiumwerke Singen
Bahrenfelder Fenster	Bahrenfelder Werke (Margarine Union)Hamburg
Beckacite-Nachrichten	Reichhold-Chemie Hamburg
Blätter vom Hause	Henkel-Werke Düsseldorf
Bosch-Zünder	Robert Bosch Stuttgart
BP-Kurier	BP Benzin und Petroleum AG Hamburg
Buderus-Werksnachrichten	Buderus'sche Eisenwerke Wetzlar
Buntweberblätter	Buntweberei Riedinger Augsburg
de Kull	Eschweiler Bergwerksverein Eschweiler
Der Flenderaner	Flender Bocholt
Der Freudenberger	Carl Freudenberg Weinheim
Der Knoter	Class Harsewinkel
Der Kontakt	Brown-Boveri & Cie Mannheim

Titel	Herausgeber (Firma)
Der Lichtbogen	Chemische Werke Hüls Marl
Der Paternoster	Margarine Union (Haus Esplanade) Hamburg
Der Rotfrosch	Werner & Mertz Mainz
Der Shell-Spiegel	Deutsche Shell Hamburg
Der Waldhöfer	Zellstoff Waldhof Wiesbaden
Die AFEX	German Region AFEX München
Die Belegschaft	Klöckner-Möller Bonn
Die BASF	Badische Anilin- und Sodafabrik Ludwigshafen/Rhein
Die Farbenpost	Farbwerke Höchst Frankfurt/Main
Die Glashütte	Gerresheimer Glashüttenwerke Düsseldorf-Gerresheim
Die Hüttenpost	Hüttenwerke Phönix Essen
Die neue Hauszeitung	Rudolf Karstadt Hamburg
Dierig-Blätter	Christian Dierig Augsburg
Die Skala	Hartmann & Braun Frankfurt/Main
Das Böhringer-Werk	Gebrüder Böhringer Göppingen
Das Esso-Haus	Esso AG Hamburg
Das Werk	Rheinelbe Bergbau Gelsenkirchen
Echo der Arbeit	Hüttenwerke Oberhausen
Ewald-König-Ludwig	Bergbau Ewald-König-Ludwig Herten
F.K. -Spiegel	Fordwerke Köln
G.C. -Echo	Glanzstoff-Courtaulds Köln
Gohrs-Mühle	Feinpapierfabrik J. W. Zanders Bergisch-Gladbach
Gruppe Hamborn	Gelsenkirchner Bergwerks-AG Gelsenkirchen

Titel	Herausgeber (Firma)
Hurth-Getriebe	Carl Hurth München
Jagenberg-Post	Jagenberg-Werke Düsseldorf
Kienzle-Blätter	Kienzle-Apparatebau Villingen
Klepper-Band	Klepper-Werke Rosenheim
Knäpper und Schrotten	Rheinische Kalksteinwerke Wülfrath
Lanz-Turm	Heinrich Lanz Mannheim
Linde	Linde's Eismaschinen Wiesbaden
Maggi-Terrine	Maggi-Werke Singen
M. A. N. -Werkzeitung	M. A. N. Augsburg
Nachrichtenblatt	Überlandwerke und Straßenbahnen Hannover
National-Post	National-Registrierkassen Augsburg
Neues bei Bemberg	Bemberg Wuppertal
Opel-Post	Adam Opel Rüsselsheim
Osram-Nachrichten	Osram Berlin
Phönix-Rheinrohr	Phönix-Rheinrohr Düsseldorf
Phönix-Rundschau	Phönix-Gummiwerke Harburg
Pütt und Hütte	Klöckner-Werke Duisburg
Siemens-Mitteilungen	Siemens & Halske Berlin
Südchemie-Zeitung	Südchemie-Werke München
Schultheiss-Bote	Schultheiss-Brauerei Berlin
Staedtler-Nachrichten	J. S. Staedtler Nürnberg
Thörls-Ölpressen	F. Thörl's Vereinigte Harburger Ölfabriken Harburg
Unser Anker	Th. Wuppermann Leverkusen
Unser Werk	Bayer-Werke Leverkusen

Titel	Herausgeber (Firma)
Unter uns	Deutsche Dunlop Hanau
Wacker-Werkzeitung	Wacker-Chemie München
Werksrundschau	Magirus-Deutz Köln-Deutz
Werk und Mensch	Rheinpreußen Homberg
Werk und Wir	Höschwerke Dortmund
Werkzeitung Deutsche Werft	Deutsche Werft Hamburg
Wir	Duisburger Kupferhütte Duisburg
Wir bei Philips	Allgemeine Deutsche Philips-Industrie Hamburg
Wir Kalkwerker	Rheinisch-Westfälische Kalkwerke Dornap
Wir von Hammersen	F. H. Hammersen Osnabrück

IV. Gesetze und Verordnungen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23.5.1949

Gewerbeordnung vom 21.6.1869, zuletzt bekannt gemacht am 26.7.1900
RGBl Seite 871 mit späteren Änderungen

BGB, Bürgerliches Gesetzbuch vom 18.8.1896 mit späteren Änderungen

HGB, Handelsgesetzbuch vom 10.5.1897 mit späteren Änderungen

ZPO, Zivilprozessordnung vom 30.1.1877 mit späteren Änderungen

Gesetz zur Änderung von Vorschriften über die Zwangsvollstreckung vom
24.10.1934 RGBl S. 1070

Ergänzungsverordnung über die Pfändung der Arbeitsvergütung vom 7.4.1930
RGBl I S. 378

Lohnpfändungsverordnung 1940 vom 30.10.1940 RGBl I S. 1451

Verordnung über den Pfändungsschutz für Urlaubskarten, Urlaubsmarken und Urlaubsgeld im Baugewerbe und im Baunebengewerbe vom 31.8.1936 RGBl I S. 715

Gesetz zur Änderung von Vorschriften über den Pfändungsschutz für Arbeits-einkommen vom 24.4.1952 BGBl I S. 238

Gesetz über die Maßnahmen auf dem Gebiet der Zwangsvollstreckung vom 20.8.1953 BGBl I. S. 952

Reichsabgabenordnung vom 22.5.1931 RGBl I S. 161, unter Berücksichtigung der Änderungen bis 1958

Steueranpassungsgesetz vom 16.10.1934 RGBl I S. 925, unter Berücksichti-gung der Änderungen bis 1958

Steuersäumnisgesetz RGBl 1934 S. 1271

Einkommensteuergesetz (EStG) in den Fassungen bis 1958, vor allem in der Fassung vom 13.11.1957 BGBl I S. 1793 und vom 18.7.1958 BGBl I S. 473

Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) in den Fassungen bis 1958, vor allem in der Fassung der 2. Verordnung zur Änderung und Ergänzung der LStDV 1955 vom 26.3.1958 BGBl 1955 I S. 542, BGBl 1956 I S. 979 und BGBl 1958 I S. 157 und vom 13.5.1958 BGBl I S. 343

Verordnung über den Lohnsteuerjahresausgleich und den Notopferjahresausgleich (JAV), vor allem in der Fassung vom 26.3.1958 BGBl 1958 I S. 196

Verordnung über die steuerliche Behandlung der Vergütungen für Arbeitnehmer-erfindungen vom 6.6.1951 BStBl I S. 184

Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge vom 18.2.1957 BGBl I S. 33

Verordnung zur Durchführung des Steuerabzugs von Aufsichtsratsvergütungen in der Fassung vom 26.8.1955 BGBl I S. 534

Verordnung zur Durchführung des Steuerabzugs vom Kapitalertrag (KapStDVO) in der Fassung vom 25.2.1956 BGBl I S. 95

Reichsleistungsgesetz (RLG), Gesetz über Sachleistungen für Reichsaufgaben RGBl I S. 1645

Währungsgesetz, 1. Gesetz zur Neuordnung des Geldwesens vom 18.6.1948, Mitteilungen der Bank Deutscher Länder 1948 Nr. 4 S.1, Bericht Nr.10 S.2

Wertpapierbereinigungsgesetz vom 19.8.1949 WiGBI 1949 S. 295

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG oder BVG) vom 11.1.1952 BGBI I. S. 681

Mitbestimmungsgesetz, Gesetz über die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus, der eisen- und stahlerzeugenden Industrie vom 21.5.1951 BGBI I S. 347

Personalvertretungsgesetz (PVG) vom 5.8.1955 BGBI I S. 477

Schwerbeschädigtengesetz vom 16.6.1953 BGBI I S. 389

Zweite Verordnung zur Durchführung des Schwerbeschädigtengesetzes vom 18.3.1954 BGBI I S. 41

Mutterschutzgesetz, Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter vom 24.1.1952 BGBI I S. 69

Anordnung des Reichsarbeitsministers über Arbeitsverkürzung bei Frauen, Schwerbeschädigten und minderleistungsfähigen Personen vom 22.10.1943 RABl 1943 I S. 508

Gesetz über den Hausarbeitstag vom 29.6.1948 Brem.GBl 1948 Nr. 24 S. 95

Gesetz über den Hausarbeitstag vom 17.2.1949 Hamburg GVBl 1949 Nr. 15

Gesetz betr. hauswirtschaftliche Freizeit für Frauen (Hausarbeitstag) vom 9.5.1949 Niedersächs. GVBl 1949 S. 104

Gesetz über die Freizeitgewährung für Frauen mit eigenem Hausstand vom 27.7.1948 GVBl 1949 S. 6

Dienstanweisung der Landesregierung über die Gewährung dienstfreier Hausarbeitstage für weibliche Beschäftigte vom 25.4.1950 Staatsanzeiger von Baden-Württemberg 1950 Nr. 23 S. 1

Kündigungsschutzgesetz vom 10.8.1951 BGBI I S. 499

Gesetz über die Statistik für Bundeszwecke vom 3.9.1953 BGBI I S. 1314

Gesetz über die Lohnstatistik vom 18.5.1956 BGBI I S. 429

V. Gerichtsentscheidungen

BVerfG Urteil vom 20.10.1951, in Strauß, Naturrecht und Geschichte, K.F.Koehler-Verlag Stuttgart 1956 S.IX (Vorwort von Leibholz)

RGSt	Bd. 62 S. 65
BGH	Urteil vom 20.12.1956 - VII ZR 279/56 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 191
BARbG	Urteil vom 14.10.1954 - 2 AZR 30/53 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 1046
BARbG	Urteil vom 10.11.1954 - 1 AZR 19/53 in Recht der Arbeit, C.H.Beck'sche Verlagsbuchhandlung München und Berlin Jahrgang 1955 S. 39
BARbG	Urteil vom 10.11.1954 - 1 AZR 99/54 in Betrieb Jahrg.1954 S. 1072
BARbG	Beschluß vom 1.4.1955 - 1 ABR 4/53 in Recht der Arbeit Jahrg. 1955 S. 318
BARbG	Urteil vom 25.8.1955 - 2 AZR 29/54 in Betrieb Jahrg.1955 S. 948
BARbG	Urteil vom 8.12.1955 - 2 AZR 13/54 in Betrieb Jahrg.1956 S. 47
BARbG	Urteil vom 10.2.1956 - 1 AZR 76/54 in Betrieb Jahrg.1956 S. 426
BARbG	Urteil vom 13.4.1956 - 1 AZR 390/55 in Betrieb Jahrg.1956 S. 600
BARbG	Beschluß vom 26.4.1956 - GS 1/56 in Betrieb Jahrg.1956 S. 798
BARbG	Urteil vom 31.12.1956 - 2 AZR 352/54 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 71
BARbG	Urteil vom 8.3.1957 - 1 AZR 113/55 in Betrieb Jahrg.1957 S. 606
BARbG	Urteil vom 20.12.1957 - 1 AZR 237/56 in Betrieb Jahrg. 1958 S. 489
LAG Bremen	Urteil vom 26.1.1955 - Sa 3/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 196
LAG Bremen	Urteil vom 15.5.1955 - I Sa 98/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 716

LAG Bremen	Urteil vom 28.11.1956 - I Sa 117/56 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 22
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 29.9.1953 - 2b Sa 162/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 1095
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 26.3.1954 - 2a Sa 16/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 599
LAG Düsseldorf	Urteil vom 26.5.1954 - 4 Sa 139/53 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 824
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 11.6.1954 - 2a Sa 58/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 763
LAG Düsseldorf	Urteil vom 10.8.1954 - 1 BV Ta 7/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 784
LAG Düsseldorf	Urteil vom 20.12.1954 - 3 Sa 102/54 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 268
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 5.4.1955 - 2b Sa 415/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 732
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 28.4.1955 - 2a Sa 60/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 607
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 30.4.1955 - 2a Sa 65/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 724
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 14.7.1955 - 2a Sa 158/55 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 1020
LAG Düsseldorf	Urteil vom 7.10.1955 - 4 Sa 325/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 259
LAG Düsseldorf Kammer Köln	Urteil vom 2.2.1956 - 2a Sa 154/55 in Der Betriebsberater Jahrg. 1956 S. 753/1483
LAG Freiburg	Urteil vom 17.5.1954 - I Sa 71/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 868
LAG Frankfurt/Main	Urteil vom 26.4.1955 - IV LA 72/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 827
LAG Frankfurt/Main	Urteil vom 6.10.1955 - III LA 169/55 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 403

LAG Hamm	Urteil vom 26.3.1953 - 1 Sa 51/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 404
LAG Hamm	Urteil vom 8.9.1955 - 4 Sa 321/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 923 und 971
LAG Hamm	Urteil vom 2.11.1956 - 5 Sa 244/56 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 1212
LAG Hannover	Urteil vom 3.7.1953 - 1 Sa 165/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 804
LAG Hannover	Urteil vom 9.4.1956 - 3 Sa 104/56 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 551
LAG Kiel	Urteil vom 25.5.1955 - 2 Sa 64/55 in Recht der Arbeit Jahrg. 1955 S. 360
LAG Zweibrücken	ArbRSIlg Band 37 S. 3
ArbG Berlin	Urteil vom 16.9.1957 - 14 Ca 297/57 in Be- trieb Jahrg. 1957 S. 1051
ArbG Bremen	Urteil vom 27.1.1955 - I Ca 681 und 703/54 in Recht der Arbeit Jahrg. 1955 S. 200
ArbG Düsseldorf	Beschluß vom 15.7.1953 - BV 6/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 764
ArbG Göttingen	Urteil vom 13.5.1955 - Ca 338/55 in Betrieb Jahrg. 1955 S. 632
ArbG Göttingen	Urteil vom 22.1.1957 - Ca 827/56 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 288
ArbG Hamburg	Urteil vom 5.7.1954 - 8 Ca 445/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 656
ArbG Hamburg	Beschluß vom 5.6.1956 - 4 BV 163/56 in Betrieb Jahrg. 1956 S. 648
ArbG Ulm	Urteil vom 13.4.1954 - Ca 113/54 in Betrieb Jahrg. 1954 S. 456
ArbG Weiden/Opf. Zweigstelle Schwandorf	Urteil vom 11.3.1953 - Sch I 13/53 in Betrieb Jahrg. 1953 S. 380

- BSozG Urteil vom 20.12.1957 - AZ: 7 RKr 4/56; 7 RKg 3/57
- RFH Urteil vom 27.3.1935 - VI A 907/34 RStBl 1935 S. 1108
- BFH Urteil vom 19.6.1952 - IV 86/52 U BStBl 1953 III S. 170
- BFH Urteil vom 4.2.1953 - IV 178/53 BStBl III S. 111
- BFH Urteil vom 20.3.1953 - IV 438/52 U BStBl 1953 III S. 121
- BFH Urteil vom 3.6.1953 - IV 531/52 U BStBl 53 III S. 252
- BFH Urteil vom 14.1.1954 - IV 23/53 U in Betrieb Jahrg. 1954 S. 206
- BFH Urteil vom 14.1.1954 - IV 303/54 BStBl III S. 86
- BFH Urteil vom 13.5.1954 - IV 197/53 U in Betrieb Jahrg. 1954 S. 640
- BFH Urteil vom 20.5.1954 - IV 283/53 U in Betrieb Jahrg. 1954 S. 531
- BFH Urteil vom 29.9.1955 - IV 231/55 U in Betrieb Jahrg. 1955 S. 1055
- BFH Urteil vom 2.8.1956 - IV 587/55 U in Betrieb Jahrg. 1956 S. 1099
- BFH Urteil vom 22.11.1956 - IV 329/55 U in Betrieb Jahrg. 1957 S. 108
- BFH Urteil vom 18.1.1957 - IV 76/55 in Betrieb Jahrg. 1957 S. 276
- BFH Urteil vom 5.3.1957 - VI 15/54 U in Betrieb Jahrg. 1957 S. 858
- BFH Urteil vom 8.3.1957 - VI 32/56 U in Betrieb Jahrg. 1957 S. 372
- Niedersächsi- Urteil vom 28.6.1956 - VIII 342-344 (55) in Betrieb
sches FG Jahrg. 1956 S. 1100
- OFD Koblenz Rdanw vom 12.8.1955 - S 2153, S 2121 A in Betrieb
Jahrg. 1955 S. 860

L E B E N S L A U F

Am 23. Juni 1932 wurde ich als Sohn des Prokuristen Heinrich Rüschen und seiner Ehefrau Maria geb. Eck in Mannheim geboren. Meine Kindheit verbrachte ich ausschließlich im elterlichen Haus.

Von 1939 - 1943 besuchte ich die vier ersten Klassen in der Volksschule Mannheim-Feudenheim. 1943 trat ich in das humanistische Karl-Friedrich-Gymnasium Mannheim ein. Bereits wenige Wochen danach wurde ich mit meiner Mutter und meinen Geschwistern nach Lauda/Baden evakuiert und besuchte während dieser Zeit bis zum Kriegsende als Gastschüler die Frankenschule Tauberbischofsheim. 1946 trat ich wieder zum Karl-Friedrich-Gymnasium Mannheim über, dem ich bis zur Reifeprüfung 1952 als ordentlicher Schüler angehörte.

Nach meinem Abitur absolvierte ich eine kaufmännische Lehre bei der Firma Heinrich Lanz AG Mannheim von 1952-1954, die ich mit der Kaufmannsgehilfenprüfung vor der Industrie- und Handelskammer Mannheim erfolgreich abschloß. 1954 begann ich an der Wirtschaftshochschule Mannheim das Studium der Betriebswirtschaftslehre. Im Sommer-Semester 1955 wechselte ich an die Ludwig-Maximilians-Universität München, wo ich im Juli 1957 das Diplomexamen für Diplomkaufleute bestand. Während meines Studiums hatte ich mir durch Werkarbeit bei den Firmen Deutsche Bank AG Filiale Mannheim, Bischoff & Hensel Mannheim und Brown Boveri Mannheim meine praktischen Kenntnisse erweitert.

Seit Juli 1957 bin ich im Seminar für betriebliche Sozialpraxis an der Universität München und der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V. München als wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Ich habe nach meinem Diplomexamen zwei weitere Semester an der Universität München studiert und mit der vorliegenden Arbeit zum Dr. oec. publ. an der Staatswirtschaftlichen Fakultät der Universität München promoviert.

München, den 20. Dezember 1958

